

# KUVAILULEHTI

<b>Julkaisija</b> Sosiaali- ja terveysministeriö	<b>Julkaisun päivämäärä</b> 27.9.2004		
<b>Tekijät</b> (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Työsuojelun valvontalakitoimikunta Leo Suomaa, puheenjohtaja Pertti Siiki, pääsihteeri Ari Pulkkinen, sihteeri Marko Kilpeläinen, sihteeri	<b>Julkaisun laji</b> Komiteanmietintö		
	<b>Toimeksiantaja</b> Sosiaali- ja terveysministeriö		
	<b>Toimielimen asettamispäivä</b> 15.5.2003 STM024:00/2003		
<b>Julkaisun nimi</b> (myös ruotsinkielinen) Työsuojelun valvontalakitoimikunnan mietintö			
<b>Julkaisun osat</b>			
<b>Tiivistelmä</b> Toimikunta on toimeksiantonsa mukaisesti selvittänyt työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain uudistamistarvetta. Toimikunta on päättänyt ehdottamaan nykyisen vuodelta 1973 olevan lain korvaamista uudella, jonka nimi olisi laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.  Lähtökohtana ja tavoitteena työsuojelun viranomaisvalvonnan osalta on, että valvonta etenee loogisesti valvontakohteiden oikeusturva huomioon ottaen juridisesti sitomattomasta toimintaohjeesta tai kehotuksesta velvoitettavaan päätökseen. Valvontatoiminnan tehostamiseksi työsuojeluviranomaisten oikeudet ja velvollisuudet saatetaan muuttuneiden valvontatarpeiden edellyttämälle tasolle valvottavien säännösten ja valvontaa koskevien säännösten muutokset huomioon ottaen.  Työpaikan työsuojelun yhteistoimintaa kehitettäisiin lisäämällä vuorovaikutuksellisuutta työpaikalla. Työsuojeluasioiden kiinteää yhteyttä työpaikan varsinaiseen tuotannolliseen toimintaan lisättäisiin korostamalla suoraa yhteistoimintaa linjaorganisaation esimiehen ja työntekijän kesken. Työsuojeluvaltuutetun ja monijäsenisen edustuksellisen yhteistoimintaelimen kuten työsuojelutoimikunnan tehtäviä selkeytetään vastaavasti. Yhteistoimintaa koskevia säännöksiä sovellettaisiin, jos yhteistoimintaa ei ole järjestetty sopimuksen perusteella.			
<b>Avainsanat:</b> (asiasanat) Muutoksenhaku, pakkokeinot, osallistuminen, osallistumisjärjestelmät, toimihenkilöt, työehtosopimukset, työntekijät, työpaikat, työsuhde, työsuojelu, työsuojelupiirit, työsuojelutarkastus, viranomaiset, virat, yhteistoiminta			
<b>Muut tiedot</b> www.stm.fi			
<b>Sarjan nimi ja numero</b> Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:19		<b>ISSN</b> 1236-2050	<b>ISBN</b> 952-00-1574-4
<b>Kokonaissivumäärä</b> 99	<b>Kieli</b> Suomi	<b>Hinta</b>	<b>Luottamuksellisuus</b> Julkinen
<b>Jakaja</b> Edita Publishing Oy PL 800, 00043 EDITA Puh. 020 450 05		<b>Kustantaja</b> Sosiaali- ja terveysministeriö	



## PRESENTATIONSBLAD

<b>Utgivare</b> Social- och hälsovårdsministeriet		<b>Utgivningsdatum</b> 27.9.2004	
<b>Författare</b> (uppgifter om organet: namn, ordförande, sekreterare)  Kommissionen för revidering av lagen om tillsynen över arbetarskyddet.  Leo Suomaa, ordförande Pertti Siiki, generalsekreterare Ari Pulkkinen, sekreterare Marko Kilpeläinen, sekreterare		<b>Typ av publikation</b> Betänkande	
		<b>Uppdragsgivare</b> Social- och hälsovårdsministeriet	
		<b>Datum för tillsättandet av organet</b> 15.5.2003 STM024:00/2003	
<b>Publikation (även den finska titeln)</b> Betänkande av kommissionen för revidering av lagen om tillsynen över arbetarskyddet (Työsuojelun valvontalakitoimikunnan mietintö)			
<b>Publikationens delar</b>			
<b>Referat</b> <p>Kommissionen har enligt sitt uppdrag utrett behovet att revidera lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden. Kommissionen föreslår att den ikraftvarande lagen från år 1973 ersätts med en ny lag som kommer att heta "lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskydds-samarbete på arbetsplatsen".</p> <p>Utgångspunkten och målet för myndighetstillsyn i arbetarskyddsärenden är att tillsynen framskrider logiskt från en juridiskt obindande instruktion eller uppmaning till ett förpliktande beslut. Detta skall ske med beaktande av tillsynsobjektets rättsskydd. För att effektivisera tillsynen skall arbetarskyddsmyndigheternas rättigheter och skyldigheter lyftas till den nivå som de ändrade tillsynsbehoven förutsätter med hänsyn till ändringarna av de bestämmelser som skall övervakas och de bestämmelser som gäller tillsynen.</p> <p>Samarbetet i arbetarskyddsärenden på arbetsplatsen skall utvecklas genom att öka växelverkan på arbetsplatsen. Det nära sambandet mellan arbetarskyddsärenden och den produktiva verksamheten på arbetsplatsen skall ökas genom att betona direkt samarbete mellan linjeorganisationens chef och arbetstagarna. Arbetarskydds-fullmäktiges och det representativa samarbetsorganets (liksom arbetarskyddskommissionens) uppgifter skall på motsvarande sätt klarläggas. Bestämmelserna om samarbete skall tillämpas om samarbetet inte har organiserats på grund av ett avtal.</p>			
<b>Nyckelord</b> Ändringssökande, tvångsåtgärder, deltagande, deltagandesystem, arbetstagare i funktionärsställning, kollektivavtal, arbetstagare, arbetsplatser, anställningsförhållande, arbetarskydd, arbetarskyddsdistrikt, arbetarskyddsinspektion, myndigheter, tjänster, samarbete.			
<b>Övriga uppgifter</b> www.stm.fi			
<b>Seriens namn och nummer</b> Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2004:19		<b>ISSN</b> 1236-2050	<b>ISBN</b> 952-00-1574-4
<b>Sidoantal</b> 99	<b>Språk</b> finska	<b>Pris</b>	<b>Sekretessgrad</b> offentlig
<b>Distribution</b> Edita Publishing Ab PB 800, 00043 EDITA Tel. 020 450 05		<b>Förlag</b> Social- och hälsovårdsministeriet	



## DOCUMENTATION PAGE

<b>Publisher</b> Ministry of Social Affairs and Health, Finland		<b>Date</b> September 27, 2004	
<b>Authors</b> Committee on the Revision of the Act on the Supervision of Occupational Safety and Health Leo Suomaa, Chairman Pertti Siiki, General Secretary Ari Pulkkinen, Secretary Marko Kilpeläinen, Secretary		<b>Type of publication</b> Committee Report	
		<b>Commissioned by</b> Ministry of Social Affairs and Health	
		<b>Date of appointing the organ</b> 15 May, 2003	
<b>Title of publication</b> Report of the Committee on the Revision of the Act on the Supervision of Occupational Safety and Health			
<b>Parts of publication</b>			
<b>Summary</b> The task of the Committee was to establish the needs to revise the Act on the Supervision of Occupational Safety and Health and Appeal in Occupational Safety and Health Matters. The Committee proposes that the act in force since 1973 will be replaced by a new act under the name Act on the Enforcement of Occupational Safety and Health and Co-operation in Occupational Safety and Health Matters at Workplaces.  Concerning the enforcement of occupational safety and health carried out by authorities, the starting point and the aim is that the enforcement proceeds in logical order from instructions or advice that are not legally binding towards an obliging decision, taking account of the legal protection of the object of enforcement. In order to make the enforcement activities more effective, the rights and duties of the occupational safety and health authorities will be raised to such a level that is necessary because of the changed enforcement needs. This will be carried out taking account of the amendments of the regulations to be enforced and the regulations concerning the enforcement.  The co-operation in occupational safety and health matters at workplaces will be developed by increasing the interaction between the parties of the workplace. The tight connection between occupational safety and health matters and the actual productive operation of the workplace will be increased by emphasising direct co-operation between the superior of the line organisation and the employees. Accordingly, the tasks of the occupational safety and health delegates and the representative co-operation body, like occupational safety and health committee, will be made clearer. The regulations concerning the co-operation will be applied where there is no agreement on the organisation of the co-operation.			
<b>Key words</b> appeal, coercive means, participation, participation systems, clerical personnel, collective agreements, employees, workplaces, employment relationship, occupational safety and health, Occupational Safety and Health Inspectorates, occupational safety and health inspection, authorities, offices, co-operation			
<b>Other information</b> www.stm.fi			
<b>Title and number of series</b> Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2004:19		<b>ISSN</b> 1236-2050	<b>ISBN</b> 952-00-1574-4
<b>Number of pages</b> 99	<b>Language</b> Finnish	<b>Price</b>	<b>Publicity</b> Public
<b>Distributor/Orders</b> Edita Publishing Ltd P.O.Box 800, 00043 EDITA, FINLAND Tel. +358 20 450 05		<b>Financier</b> Ministry of Social Affairs and Health	



Sosiaali- ja terveysministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 15.5.2003 työsuojelun valvontalain uudistamistarvetta selvittävän toimikunnan. Toimikunta otti nimekseen työsuojelun valvontalakitoimikunta.

Toimeksiantonsa mukaisesti toimikunnan tuli valmistella ehdotus työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioista annetun lain uudistamisesta. Toimikunnan tuli työssään kiinnittää huomiota muun työsuojelua koskevan lainsäädännön kehitykseen ja työsuojeluvaltuutettua koskevien säännösten ja määräysten tarkoituksenmukaiseen kokonaisuuteen ottaen huomioon työ- ja virkaehtosopimuksissa sovitut asiat. Toimikunnan tuli myös selvittää työturvallisuuslainsäädännön rikosoikeudellisen seuraamusjärjestelmän tarkoituksenmukaisuutta ja kohtuullisuutta sekä tehdä mahdolliset muutosehdotuksensa.

Toimeksiantonsa mukaisesti toimikunnan tuli saada työnsä valmiiksi 30.6.2004 mennessä.

Työsuojelun valvontalakitoimikunnan puheenjohtajana on toiminut johtaja Leo Suomaa sosiaali- ja terveysministeriöstä. Toimikunnan jäseniksi nimitettiin johtaja Jaakko Itäkannas sosiaali- ja terveysministeriöstä, piiripäällikkö Päivi Suorsa Vaasan työsuojelupiiristä, lainsäädäntöneuvos Arja Manner oikeusministeriöstä, hallitusneuvos Raila Kangasperko työministeriöstä, asiamies Tapio Kuikko Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitosta, asiamies Antti Mähönen Palvelutyönantajista, neuvottelupäällikkö Jukka Sädevirta Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta, ylitarkastaja Päivi Lanttola valtiovarainministeriöstä, lakimies Timo Koskinen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:sta, työympäristötoimitsija Anne Mironen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:sta, lakimies Markku Salomaa Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:sta ja lakimies Jaana Meklin Akavasta.

Toimikunnan pysyviksi asiantuntijoiksi nimitettiin lainopillinen asiamies Risto Tuominen Suomen Yrittäjistä ja työmarkkina-asiamies Kaija Korolainen Kirkon sopimusvaltuuskunnasta.

Valtioneuvosto nimitti toimikunnan sihteeriksi sosiaali- ja terveysministeriöstä neuvotteleva virkamies Pertti Siikin, joka on toiminut toimikunnan sivutoimisena pääsihteerinä. Toimikunta otti muiksi sivutoimiksi sihteereikseen 17.6.2003—30.6.2004 hallitussihteerinä Ari Pulkkinen sosiaali- ja terveysministeriöstä ja 19.8.2003—30.6.2004 työsuojeluinsinööri Marko Kilpeläisen Uudenmaan työsuojelupiiristä.

Sosiaali- ja terveysministeriö on 29.7.2003 myöntänyt toimikunnan pysyvän asiantuntijan jäsenyydestä eron Kaija Korolaiselle ja nimittänyt hänen tilalleen neuvottelupäällikkö Oili Marttilan Kirkon sopimusvaltuuskunnasta. Sosiaali- ja terveysministeriö on niin ikään 10.12.2003 myöntänyt toimikunnan jäsenyydestä eron Jukka Sädevirrälle ja nimittänyt hänen tilalleen työmarkkinalakimies Ritva Liivalan Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta.

Toimikunta on työnsä aikana kuullut seuraavia asiantuntijoita: johtaja Reijo Mattinen Turvatekniikan keskuskeskuksesta, johtaja Pirkko Varpasuo Kuluttajavirastosta, työturvallisuusinsinööri Jorma Lappalainen Tampereen aluetyöterveyslaitokselta, toimitusjohtaja Matti Kopperi Työturvallisuuskeskuksesta, johtaja Lauri Mäki Teknisen Kaupan Liitosta, valtiosyyttäjä Jorma Äijälä Valtakunnansyyttäjänvirastosta, rikosylikonstaapeli Jouko Siikavirta Helsingin poliisista ja lakimies Vesa Ullakonoja Turun ja Porin työsuojelupiiristä.

Toimikunta järjesti 5.3.2004 kuulemistilaisuuden, jossa käsiteltiin työsuojelun valvontalainsäädännön uudistamistarvetta. Siihen osallistui 22 henkilöä.

Työnsä aikana toimikunta kokoontui 46 kertaa.

Toimikunta on laatinut mietinnön, joka koostuu ehdotuksesta työsuojelun valvontalaiksi, lakiehdotuksen yksityiskohtaisista perusteluista ja yleisperusteluista. Yleisperustelut on laadittu toimikunnan kuulemien asiantuntijoiden antamien tietojen ja toimikunnan käymän keskustelun pohjalta. Yksityiskohtaiset perustelut ovat olleet toimikunnan käytettävissä ja toimikunta on hyväksynyt ne jatkovalmistelulle suuntaa-antavina. Toimikunta on käsitellyt ja hyväksynyt säädösehdotuksen.

Lisäksi toimikunnalla on ollut käytössään mietinnön liitteenä olevalla kirjeellä pyydettyjä tietoja ulkomaiden työsuojelun valvonnasta.

Toimikunta on tehtävänsä mukaisesti tarkastellut työturvallisuuslainsäädännön rikosoikeudellista seuraamusjärjestelmää. Saadun selvityksen mukaan 1.4.2003 voimaan tulleesta rikoslain säännös-



muutoksesta ei ole vielä käytännön kokemusta yhdestäkään oikeustapauksesta. Näin ollen toimikunta katsoo, että sillä ei ole aineistoa, jonka perusteella sen tarkoituksenmukaisuutta ja kohtuullisuutta voitaisiin arvioida. Tämän vuoksi toimikunta esittää, että hallitus sopivalla tavalla yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa seuraa ja arvioi rikosoikeudellisen seuraamusjärjestelmän ja erityisesti yhteisösakon mahdollisesta käytöstä muodostuvaa käytäntöä ja sen tarkoituksenmukaisuutta.

Voimassa olevassa laissa on työvoiman vuokraamista ja siitä ilmoittamista koskevia säännöksiä. Toimikunta on sisällyttänyt vastaavat säännökset ehdottamaansa lakiin. Sisältönsä puolesta ne kuitenkin poikkeavat työsuojelun valvontalain muista säännöksistä. Toimikunta katsookin, että työsuojelun valvontalain jatkovalmistelun aikana selvitetään, voitaisiinko ne liittää johonkin muuhun säädökseen.

Lisäksi toimikunta toteaa, että jatkovalmistelussa on erikseen selvitettävä ehdotetun lain 25 § 1momentissa tarkoitettujen sopimusten soveltamista työpaikan kaikkiin järjestäytyneisiin ja järjestäytymättömiin, eri henkilöstöryhmiin kuuluviin työntekijöihin.

Mietintöön liittyy eriävä mielipide.

Toimikunta luovuttaa kunnioittavasti mietintönsä sosiaali- ja terveysministeriölle.

Helsingissä 30 päivänä kesäkuuta 2004

Leo Suomaa

Jaakko Itäkannas

Päivi Suorsa

Arja Manner

Raila Kangasperko

Tapio Kuikko

Antti Mähönen

Ritva Liivala

Päivi Lanttolu

Timo Koskinen

Anne Mironen

Markku Salomaa

Jaana Meklin

Sihteerit:

Pertti Siiki

Ari Pulkkinen

Marko Kilpeläinen



## Sisällysluettelo

<b>TYÖSUOJELUN VALVONTALAKITOIMIKUNTA .....</b>	<b>17</b>
<b>1. Johdanto .....</b>	<b>17</b>
<b>2. Nykytila .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1.1 Työsuojelun valvontaa koskevat säännökset ja käytäntö .....</b>	<b>17</b>
<i>Taustaa .....</i>	<i>17</i>
<i>Valvontaviranomaiset .....</i>	<i>19</i>
<i>Työsuojelupiirien resurssit .....</i>	<i>19</i>
<i>Valvottava lainsäädäntö.....</i>	<i>20</i>
<i>Tarkastuksen toimittajan oikeudet ja velvollisuudet .....</i>	<i>21</i>
<i>Olosuhdevalvonta .....</i>	<i>21</i>
<i>Työsuhteasioiden valvonta .....</i>	<i>23</i>
<i>Markkinavalvonta .....</i>	<i>23</i>
<i>Hallinnolliset pakkokeinot .....</i>	<i>25</i>
<i>Yleistä työpaikkojen työsuojelun yhteistoiminnasta .....</i>	<i>26</i>
<i>Työsuojelupäällikkö .....</i>	<i>26</i>
<i>Työsuojeluvaltuutettu .....</i>	<i>26</i>
<i>Työsuojelutoimikunta.....</i>	<i>28</i>
<i>Työmarkkinajärjestöjen työsuojelun yhteistoimintasopimukset .....</i>	<i>29</i>
<i>Työnantajan ilmoitusvelvollisuus .....</i>	<i>30</i>
<i>Työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuus .....</i>	<i>31</i>
<i>Osallistuminen oikeudenkäyntiin ja sanktiot .....</i>	<i>31</i>
<b>2.1.2 Toimintaympäristön muutokset .....</b>	<b>32</b>
<i>Muutokset työelämässä .....</i>	<i>33</i>
<i>Tapaturmat, ammattitaudit ja vaara- ja haittatekijät .....</i>	<i>34</i>
<b>2.1.3 Suhde muuhun lainsäädäntöön .....</b>	<b>36</b>
<b>2.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö .....</b>	<b>38</b>
<b>3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset .....</b>	<b>38</b>
<b>3.1 Esityksen tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi .....</b>	<b>38</b>
<b>3.2 Keskeiset ehdotukset .....</b>	<b>40</b>
<b>YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT .....</b>	<b>41</b>
<b>1. Lakiehdotusten perustelut .....</b>	<b>41</b>
<b>1.1. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta .....</b>	<b>41</b>
<b>OSA 1</b>	
<b>YLEISET SÄÄNNÖKSET JA VIRANOMAISTOIMINTA .....</b>	<b>41</b>
<b>1 Luku. Yleiset säännökset .....</b>	<b>41</b>
<b>2 Luku. Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivaltuudet ja velvollisuudet .....</b>	<b>41</b>
<b>3 Luku. Työsuojeluviranomaisen toimivallan käyttö .....</b>	<b>50</b>
<b>4 Luku. Tuotteiden turvallisuuden valvonta .....</b>	<b>53</b>
<b>OSA 2</b>	
<b>TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA .....</b>	<b>56</b>
<b>5 Luku. Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla .....</b>	<b>56</b>

**OSA 3**

<b>MUUTOKSENHAKU,ILMOITUSVELVOLLISUUDET,RANGAISTUSSÄÄNNÖKSET JA ERINÄISET SÄÄNNÖKSET .....</b>	<b>66</b>
<b>6 Luku. Oikeusturvakeinot .....</b>	<b>66</b>
<b>7 Luku. Ilmoitusvelvollisuudet .....</b>	<b>67</b>
<b>8 Luku. Ilmoitukset muille viranomaisille ja rangaistussäännökset .....</b>	<b>68</b>
<b>9 Luku. Erinäiset säännökset .....</b>	<b>69</b>

<b>LUONNOS LAIKSITYÖSUOJELUN VALVONNASTA JA TYÖPAIKAN TYÖSUOJELU- YHTEISTOIMINNASTA .....</b>	<b>71</b>
---	-----------

**OSA 1**

<b>YLEISET SÄÄNNÖKSET JAVIRANOMAISVALVONTA .....</b>	<b>71</b>
<b>1 Luku Yleiset säännökset .....</b>	<b>71</b>
1 § Lain soveltaminen ja tarkoitus .....	71
2 § Määritelmät .....	71
<b>2 Luku. Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivaltuudet ja velvollisuudet .....</b>	<b>71</b>
3 § Valvonnan toteuttaminen .....	71
4 § Tiedonsaanti ja tarkastusoikeus .....	71
5 § Työsuojelutarkastusten tekeminen .....	72
6 § Tapaturman tutkimus .....	72
7 § Tarkastuksesta ilmoittaminen ja läsnäolo tarkastuksessa .....	73
8 § Tarkastus ennalta ilmoittamatta .....	73
9 § Tarkastus kodissa tehtävässä työssä .....	73
10 § Ilmoittajan tietojen salassapito .....	73
11 § Tarkastuskertomus .....	74
12 § Asiantuntijan käyttö työsuojelun valvonnassa .....	74
13 § Valvonta muualla kuin työpaikalla .....	74
<b>3 Luku. Toimivallan käyttö .....</b>	<b>74</b>
14 § Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen .....	74
15 § Asian saattaminen työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi .....	75
16 § Työsuojeluviranomaisen päätös .....	75
17 § Käyttökielto ja väliaikainen käyttökielto .....	75
18 § Kohdentaminen muuhun kuin työnantajaan .....	75
19 § Asian käsittely .....	75
<b>4 Luku. Tuotteiden turvallisuuden valvonta .....</b>	<b>76</b>
20 § Tuotteen luovuttamiskielto ja markkinoilta poistaminen .....	76
21 § Markkinoilta ja käytöstä poistaminen .....	76
22 § Toimenpiteestä tiedottaminen .....	76
23 § Kustannusten korvaaminen ja pakkokeinot .....	76

**OSA 2**

<b>TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA .....</b>	<b>77</b>
<b>5 Luku. Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla .....</b>	<b>77</b>
24 § Yhteistoiminnan tavoitteet .....	77
25 § Sopimisoikeus .....	77
26 § Sopimisoikeuden rajoitukset .....	77
27 § Työpaikka .....	78
28 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat .....	78
29 § Yhteistoiminta-asioiden käsittely .....	78
30 § Työnantajaa edustava yhteistoimintahenkilö .....	79

31 § Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut .....	79
32 § Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta .....	79
33 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävät .....	80
34 § Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin .....	80
35 § Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta .....	80
36 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö .....	81
37 § Työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaaminen .....	81
38 § Työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ .....	81
39 § Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja .....	82
40 § Työsuojelutoimikunta .....	82
41 § Työsuojelutoimikunnan valitseminen ja kokoonpano .....	82
42 § Työsuojelutoimikunnan jäsenen ajankäyttö ja korvaus .....	82
43 § Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan toimitila .....	82
44 § Yhteisen työpaikan työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu .....	83
45 § Salassapitovelvollisuus .....	83

### OSA 3

#### MUUTOKSENHAKU,ILMOITUSVELVOLLISUDET,RANGAISTUSSÄÄNNÖKSET JA ERINÄISET SÄÄNNÖKSET .....

<b>6 Luku. Oikeusturvakeinot .....</b>	<b>83</b>
46 § Muutoksenhaku työsuojeluviranomaisen päätöksestä .....	83
47 § Oikaisumenettely .....	84
<b>7 Luku. Ilmoitusvelvollisuudet .....</b>	<b>84</b>
48 § Työtapaturmasta ja ammattitaudista ilmoittaminen .....	84
49 § Työvoimapalveluista ilmoittaminen .....	84
<b>8 Luku. Ilmoitukset muille viranomaisille ja rangaistussäännökset .....</b>	<b>85</b>
50 § Rikosasian ilmoittaminen ja käsittely .....	85
51 § Ilmoitus muille viranomaisille .....	85
52 § Rangaistussäännökset .....	85
<b>9 Luku. Erinäiset säännökset .....</b>	<b>85</b>
53 § Virka-apu .....	85
54 § Lain ja muiden tietojen nähtävänä pito .....	86
55 § Valvonta .....	86
<b>10 Luku. Voimaantulosäännökset .....</b>	<b>86</b>
56 § Voimaantulo .....	86

<b>Liite 1 .....</b>	<b>87</b>
Työsuojeluviranomaisen valvomat säännökset .....	87

<b>Liite 2 .....</b>	<b>91</b>
Toimenpidepyyntö .....	91

<b>Liite 3 .....</b>	<b>94</b>
Eriävä mielipide .....	94



## TYÖSUOJELUN VALVONTALAKITOIMIKUNTA

### 1. Johdanto

### 2. Nykytila

#### 2.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

##### 2.1.1 Työsuojelun valvontaa koskevat säännökset ja käytäntö

###### *Taustaa*

Laki työsuojelun valvonnasta (131/1973) tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1974. Se perustui vuonna 1971 valmistuneeseen komiteamietintöön (1971: B 86). Lailla kumottiin vuoden 1927 ammattientarkastuslaki. Lakia on sen voimassaoloaikana muutettu useaan otteeseen ja 1988 alkaen se on ollut nimeltään laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (jäljempänä valvontalaki). Se määrittelee viranomaisten tehtävät työsuojelun valvonnassa. Lisäksi laissa käsitellään työpaikan työsuojelun yhteistoimintamenettelyä ja sen perusteita, eräitä ilmoitusvelvollisuuksia sekä muutoksenhakua työsuojeluviranomaisten päätöksiin.

Vuoden 1985 alussa voimaan tulleella lailla (600/1985) valvontalakia muutettiin siten, että yhteistoiminnan järjestämisen sopimismahdollisuutta julkisilla aloilla laajennettiin ja täsmennettiin. Syyskuussa 1988 voimaan tulleella lailla (29/1987) työsuojeluasian muutoksenhakuasteeksi tuli sosiaali- ja terveysministeriön sijasta työsuojeluhallitus. Lain nimike muutettiin nykymuotoonsa ja eräitä rangaistussäännöksiä täsmennettiin.

Työsuojeluvaltuutetulle annettiin 1.9.1988 voimaan tulleella lailla (288/1988) eräin rajoituksin oikeus vaarallisen työn keskeytykseen edustamiensa työntekijöiden osalta. Vuonna 1988 myös asetettiin työpaikan työsuojelun yhteistyön tehostamistoimikunta selvittämään, miten työpaikan työsuojelun yhteistoimintaa voidaan tehostaa. Komitean ehdotukset (komiteamietintö 1990:39) eivät sellaisenaan johtaneet välittömään lain uudistamiseen.

Vuonna 1989 asetettiin työolokomitea arvioimaan työelämän ja ympäristön tilaa sekä kehittämistarpeita. Komitea ehdotti (komiteamietintö 1991:37) toimia muun muassa työsuojeluhallinnon toimintatapojen uudistamiseksi, henkilöstön pätevyyden lisäämiseksi ja työpaikkojen työsuojelutyön tehostamiseksi. Vuonna 1990 asetettu työ- ja ympäristönsuojelun kehittämiskomitea selvitti työ- ja ympäristönsuojelun yhteistyön kehittämistä työpaikkatasolla. Komitea ehdotti (komiteamietintö 1992:11) yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) muuttamista siten, että yhteistoimintamenettelyyn lisätään ympäristönsuojeluun liittyviä seikkoja ja työturvallisuuslain (299/1958) muuttamista eräitä ympäristönsuojelun vaatimuksia paremmin vastaavaksi. Komiteoiden ehdotukset eivät johtaneet valvontalain uudistamiseen.

Maaliskuussa 1993 voimaan tulleella lailla (17/1993) valvontalakiin tehtiin teknisluonteisia muutoksia liittyen työsuojeluhallituksen lakkauttamiseen ja sen hoitamien tehtävien siirtämiseen pääosin työministeriöön ja työsuojelupiirien toimistoihin.

Valmistauduttaessa Euroopan talousaluetta (ETA) koskevan sopimuksen voimaan tuloon 1.1.1994 tarkasteltiin, täyttääkö Suomen lainsäädäntö Euroopan yhteisön työsuojelua koskevien

direktiivien vaatimukset. Direktiivien perusteella valvontalakiin lisättiin markkinavalvontaa koskevat säännökset vuoden 1994 alusta lukien. Suomen liittyminen Euroopan unioniin 1.1.1995 ei aiheuttanut uusia muutostarpeita valvontalakiin.

Vuoden 1994 alussa voimaan tullee lailla (510/1993) valvontalaissa otettiin huomioon Kansainvälisen työjärjestön hyväksymän rakentamisen työturvallisuutta ja terveyttä koskevan yleis-sopimuksen määräysten vaikutuksesta työturvallisuuslakiin tehty muutokset. Vuokratyötä koskevat säännökset lakiin lisättiin vuoden 1994 alussa voimaan tullee lailla (1035/1993). Samanaikaisesti voimaan tulleen lain (1037/1993) nojalla lääkärin ilmoitusten tilastotiedot toimitetaan työministeriölle ja ammattitautia tms. koskevat tiedot työperäisten sairauksien rekisteriin. Työsuojelun yhteistoiminnasta poistettiin 1.1.1994 voimaan tullee lailla (1185/1993) sopimista koskevaa erityissääntelyä valtionapua saavan yhteisön tai laitoksen osalta.

Vuoden 1995 alussa voimaan tullee lailla (768/1994) mahdollistettiin työsuojeluyhteistyöstä sopiminen paikallisesti ja sopiminen siitä, ketkä yksityisaloilla työsuojeluvaltuutetun vaalia järjestettäessä kuuluvat työntekijöihin ja ketkä toimihenkilöihin. Valvontalain rangaistussäännöksiä uudistettiin rikoslainsäädännön kokonaisuudistukseen liittyen 1.9.1995 voimaan tullee lailla (689/1995). Valvontalakiin sisällytettiin viittaussäännökset rikoslain salassapitorikoksia ja työrikoksia koskeviin säännöksiin. Työsuojeluhallinnon työministeriöltä sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalle siirtämiseen liittyvät muutokset valvontalaissa toteutettiin 1.4.1997 voimaan tullee lailla (10/1997).

Alioikeuksien oikeudenkäyntimenettelyn uudistamisen yhteydessä valvontalakia muutettiin 1.10.1997 voimaan tullee lailla (700/1997) siten, että työsuojeluviranomaisella on oikeus olla läsnä ja esittää kysymyksiä asianosaisille ja todistajille työrikosta koskevan asian esitutkinnassa ja tuomioistuimessa.

Yksityisten työvoimapalvelujen tarjoajalle säädettiin ilmoitusvelvollisuus toiminnan aloittamisesta työvoimaviranomaiselle 1.10.1999 voimaan tullee lailla (419/1999).

Vuoden 2000 alussa voimaan tullee lailla (1002/1999) työnantajalle asetettiin työympäristön puitedirektiiviin perustuen velvoite huolehtia siitä, että työsuojeluvaltuutetulla ja varavaltuutetulla on ilman heille aiheutuvia kustannuksia tehtävänsä hoitamiseksi mahdollisuus saada asianmukaista koulutusta. Helmikuussa 2000 voimaan tullee lailla (1162/1999) täydennettiin koneita ja henkilönsuojaimia koskevien direktiivien voimaan saattamista säännöksillä työsuojeluun liittyviä tehtäviä suorittavien tarkastuslaitosten hyväksynnästä ja valvonnasta sekä muutoksenhausta tarkastuslaitosten päätöksiin.

Työterveyshuoltolain säätämiseen liittyen 1.1.2002 voimaan tullee lailla (1384/2001) määriteltiin työsuojeluviranomaisten oikeudet saada työterveyshuoltoa koskevia tietoja ja työterveyshuoltoa koskevia asiakirjoja tutustuttavakseen.

Toukokuussa 2004 uuden ulkomaalaislain yhteydessä voimaan tullee lailla (303/2004) valvontalakia muutettiin siten, että työsuojeluviranomaisen oikeuksia ja mahdollisuuksia valvoa myös työntekijän oleskeluluvan olemassaoloa lisättiin. Tarkoituksena oli työsuhte- ja työluo-puvalvonnan tehostaminen.

Työpaikkojen työsuojeluvalvonta on Suomessa järjestetty Euroopan yhteisöjen työsuojeluvalvonnan yleisperiaatteiden mukaisesti. Ne pohjautuvat suurelta osin ILO:n yleissopimuksen n:o 81 edellyttämiin työsuojeluvalvonnan hallinnollisiin järjestelyihin.



### *Valvontaviranomaiset*

Työsuojeluhallinnosta annetun lain (16/1993) perusteella työsuojeluhallinto huolehtii sosiaali- ja terveysministeriön johdolla työsuojelun alueellisesta ohjauksesta ja valvonnasta. Laissa ja sen nojalla annetussa asetuksessa työsuojeluhallinnosta (176/1993) määritellään työsuojeluhallinnon organisaation ja tehtävien pääpiirteet.

Työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten noudattamisen valvonta on määrätty työsuojeluviranomaisten ( työsuojelupiirien ja sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston ) tehtäväksi. Työsuojeluviranomaisen perustehtäviä ovat viranomaisten tehtäväksi määrätty, lainsäädännön noudattamisen valvontaan ja pakkokeinojen käyttöön liittyvät tehtävät. Työsuojeluhallinnon tulee sitä koskevan lain (1993/16) perusteella:

- 1) kehittää työn turvallisuutta ja terveellisyttä;
- 2) valvoa tarkastuksia ja tutkimuksia suorittamalla, että työsuojelua koskevia säännöksiä ja määräyksiä noudatetaan, milloin se säädetään työsuojeluhallinnon tehtäväksi;
- 3) huolehtia työsuojelun suunnittelun ja kehittämisen kannalta tarpeellisista toimenpiteistä;
- 4) huolehtia työsuojelun neuvonta-, tiedotus-, tutkimus- ja koulutus-toiminnasta;
- 5) antaa ohjeita, neuvoja ja lausuntoja työsuojelusta annettujen säännösten ja määräysten soveltamisesta;
- 6) antaa ohjeita, neuvoja ja koulutusta työsuojelukysymyksistä omaa työtään tekeville sekä suunnitella ja kehittää heille tarpeellista työsuojelua;
- 7) harjoittaa kiinteää yhteistoimintaa työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa työsuojelun alalla; sekä 8) suorittaa lisäksi ne tehtävät, jotka sen hoidettavaksi erikseen säädetään.

Työsuojelun piirihallinnon tehtävänä on valvoa työsuojelua koskevien säädösten noudattamista ja edistää turvallisuutta ja terveyttä työssä sekä työpaikan omaa työsuojelutoimintaa yhteistyössä työelämän osapuolten ja asiantuntijoiden kanssa.

Ministeriön alaisena piiriviranomaisena toimii työsuojelupiirin työsuojelutoimisto. Työsuojelutoimisto vastaa alueellaan työolojen kehittämisestä ja valvonnasta hallinnon toimintaperiaatteiden ja voimavarojen sekä ministeriön työsuojelutoimistolle asettamien, ministeriön ja työsuojelutoimiston neuvotteluihin perustuvien tulostavoitteiden mukaisesti. Tulosojaus on nykyisin keskeinen piirihallinnon ohjaustapa.

### *Työsuojelupiirien resurssit*

Työsuojelupiirien resursseja on kuvattu tarkemmin työsuojelupiirien resurssityöryhmän muistiossa 2001:26. Työsuojelupiirien resursseja voidaan tarkastella monestakin näkökulmasta ja voimavarat syntyvät monen eri tekijän yhteisvaikutuksena. Voimavaroihin kuuluu luonnollisesti henkilöstö ja käytettävissä olevat määrärahat. Tämän lisäksi voimavaroihin voidaan laskea kuuluvaksi henkilöstön osaaminen ja sitoutuminen sekä käytettävissä olevat työmenetelmät ja niiden vaikuttavuus. Vuonna 2001 työsuojelupiirien palveluksessa oli 438 henkilöä, joista tarkastustehtäviä teki n. 350 henkilöä. Henkilötyövuosiksi laskettuna ei voimavarojen määrässä ole tapah-

tunut 1990-luvulla suuria muutoksia. Ikärakenne on useille valtion laitoksille ja virastoille tyypillisen korkea, keski-ikä ollessa lähellä 50 vuotta. Eläkeiän saavuttavien määrä kasvaa voimakkaasti vuodesta 2006 alkaen. Työsuojelupiirit tekevät vuosittain n. 23 000—25 000 työsuojelutarkastusta. Näihin tarkastuksiin käytetään aikaa vuosittain n. 51 000—56 000 tuntia. Suoria asiakasyhteydenottoja työsuojelupiireihin tulee vuosittain n. 130 000—140 000. Noin 2/3 asiakasyhteydenotoista koskee työsuhteasioita ja 1/3 voidaan sanoa koskevan pääsääntöisesti työolosuhteita. Tapaturmia tutkitaan vuosittain n. 600—700. Työsuojelupiirien resursseista n. 20 % menee asiakasaloitteisen valvonnan hoitamiseen. Tällä resurssilla työsuojelupiirit hoitavat kaikki niille kuuluvat asiakasaloitteiset yhteydenotot. Viranomaisaloitteisen toiminnan viedessä resursseista n. 60 %:a jää hallinto- ja tukitoimintojen osuudeksi n. 20 %:a. Resursseja voidaan tarkastella myös suhteessa valvottaviin kohteisiin. Valvottavia työpaikkoja on n. 350—700 per henkilötövuosi piiristä riippuen, kun vastaavasti valvottavia työntekijöitä on 2500—7800 (vuosi 2001). Työsuojelun valvontatietokannassa on tällä hetkellä n. 220 000 työpaikkaa.

### *Valvottava lainsäädäntö*

Työsuojeluviranomaiselle valvottavaksi annettu lainsäädäntö on laajentunut jatkuvasti. Valvonnasta ja sen kohteista on säännelty yhteensä noin sadassa laissa tai lain nojalla annetuissa alemmassa säännöksessä. Valvottavat säännökset voidaan jaotella työolosuhteita koskevaan lainsäädäntöön, työaikaa ja työsuhdetta koskevaan lainsäädäntöön, työterveyshuoltolainsäädäntöön ja muuhun lainsäädäntöön.

Työolosuhteita koskevan lainsäädännön keskeinen laki on työturvallisuuslaki (738/2002). Laki määrittelee vähimmäisvaatimukset työolosuhteille ja hyvälle työturvallisuustoiminnalle työpaikoilla. Perustana on työstä aiheutuvien vaarojen tunnistaminen, arvioiminen ja poistaminen. Työturvallisuuslaissa on säännökset työn turvallisuuteen vaikuttavien henkilöiden velvoitteista. Työnantajalla on yleinen velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä epätavallisia ja ennalta arvaamattomia olosuhteita koskevin rajoituksin. Esiintyvät haitta- ja vaaratekijät ja niitä koskevat torjuntatoimenpiteet on työturvallisuuslaissa säännelty aihepiireittäin. Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa pyrittävä ylläpitämään ja tehostamaan työturvallisuutta työpaikalla. Työnantajaa velvoittavista säännöksistä yli puolet perustuu työturvallisuuslakiin ja sen nojalla annettuihin säännöksiin. Tällaisia ovat erilaiset alakohtaiset järjestysohjeet, kuten esimerkiksi rakennustyön turvallisuudesta annetut päätökset ja kuljetusten turvallisuudesta annetut neuvoston asetukset. Koneiden ja laitteiden turvallisuudesta on lukuisia työsuojeluviranomaisten valvomia säännöksiä samoin kuin kemikaalien ja muiden haittatekijöiden aiheuttamien terveys- ja ympäristöhaittojen ehkäisemisestä ja torjumisesta. Hallituksen esitykseksi laiksi eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta on valmisteilla ehdotus. Useat säännökset velvoittavat työnantajan lisäksi muun muassa tuotteen valmistajaa, maahantuoja ja jakelijaa.

Työterveyshuollon järjestämisen valvonnan kannalta keskeinen laki on työterveyshuoltolaki (1383/2001). Laissa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää muun muassa työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä sekä työntekijöiden terveyttä.

Työsopimuslaki (55/2001) sääntelee työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta, jonka pohjana on osapuolten välillä tehty työsopimus. Laissa on säännöksiä muun muassa työsopimuksen tekemisestä, työsuhteen kestosta, työnantajan ja työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista, työsuhteessa sovellettavista ehdoista, työsuhteen päättämisperusteista sekä päättämisessä

noudatettavista menettelytavoista. Työnantaja veloitetaan huolehtimaan työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään. Muita valvottavan työsuhde- ja työaikalainsäädännön keskeisiä lakeja ovat työaikalaki (605/1996), vuosilomalaki (272/1973) ja laki nuorista työntekijöistä (998/1993), laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999), laki yksityisyyden suojasta työelämässä ( /2004) ja yhdenvertaisuuslaki (21/2004) työelämän osalta.

Lisäksi työsuojeluviranomaiset valvovat joitain muitakin kuin perinteisesti työnteon turvallisuuden ja terveellisyteen liittyviin säädöksiin perustuvia velvoitteita, joista on säädetty esimerkiksi työvoimapalvelulaissa (1005/1993), tupakkalainsäädännössä ja ympäristölainsäädännössä. Liitteessä 1 on tarkemmin lueteltu työsuojeluviranomaisen valvomia säännöksiä.

#### *Tarkastuksen toimittajan oikeudet ja velvollisuudet*

Työsuojelutarkastajan oikeuksista säädetään valvontalain 4 §:ssä. Lyhyesti ne voidaan jakaa pääsy-, puhuttelu- ja tiedonsaantioikeuksiin. Tarkastuksen toimittajalla on oikeus tehdä tarkastus ilmoittamatta siitä ennakolta. Paikalle saavuttuaan hänen tulee kuitenkin ilmoittaa läsnäolostaan asianosaisille, ellei ilmoituksen tekemättä jättämiseen ole erityistä syytä. Viimeistään ennen työpaikalta poistumista ilmoitus on kuitenkin tehtävä. Tarkastukset on toimitettava siten, että työsuojelun tarkoitus saadaan toteutetuksi aiheuttamatta tarpeetonta häiriötä työpaikan toiminnalle. Työolojen puutteista ja epäkohdista sekä säädösten ja määräysten rikkomisesta tehdyn ilmoituksen tekijän nimi on pidettävä salassa. Tarkastuksen toimittaja ei saa työpaikalla ilmaista, että tarkastus tehdään ilmoituksen johdosta.

Tarkastuksen toimittajan on pidettävä pöytäkirjaa tarkastuksesta. Pöytäkirjasta on viivytyksettä toimitettava jäljennös työnantajalle tai tämän edustajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle tai jos sel-laista ei ole, muulle työntekijöiden edustajalle, jos tarkastus on antanut aihetta huomautukseen, siinä on annettu ohjeita tai neuvoja tai käyttökielto. Pöytäkirja on lähetettävä asianomaisten pyynnöstä muulloinkin. Jos havaittu puute tai epäkohta koskee muun viranomaisen valvottavana olevaa asiaa, työsuojeluviranomaisen on ilmoitettava asiasta toimivaltaiselle viranomaiselle.

Pöytäkirjassa annetaan ohjeita tarkastuksessa havaituista puutteista ja epäkohdista. Pöytäkirjassa kerrotaan lainsäädännön edellyttämä tavoitetilä, johon työpaikalla tulee päästä. Pöytäkirjassa voidaan antaa myös ohjeita käyttökelpoisista ratkaisuista sekä ohjeellisia määräaikoja toimenpiteitä varten. Pöytäkirjassa olevat ohjeet eivät ole työnantajaa oikeudellisesti velvoittavia, eikä pöytäkirja voi olla muutoksenhaun kohteena. Jos työnantaja ei noudata annettuja ohjeita (niskoittelee), tarkastuksen toimittaja voi saattaa asian työsuojeluviranomaisen päätettäväksi. Pöytäkirjassa voidaan antaa myös suositusluonteisia neuvoja, joiden avulla työnantaja voi parantaa entisestään jo lain minimitason täyttäviä työolosuhteita.

Tarkastuksen toimittaja voi käyttää työsuojelua koskevissa tarkastuksissa apuna asiantuntijaa, josta on käytetty nimitystä tutkimuksen toimittaja. Työsuojeluviranomainen antaa tutkimuksen toimittajalle toimivaltuuden kutakin tutkimusta varten erikseen. Tutkimuksella tarkoitetaan työsuojeluviranomaisen hyväksymää toimitusta, jonka avulla selvitetään, onko työsuojelusäännöksiä noudatettu työpaikalla.

#### *Olosuhdevalvonta*

Viime vuosina työsuojelupiirit ovat kohdistaneet toimintansa työsuojeluhallinnon strategian mukaisesti henkisen hyvinvoinnin edistämiseen, tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyyn sekä

tapaturmien torjuntaan. Lisäksi valvontaa on suunnattu työolojen ja työsuhteasioiden vähimmäistasojen valvontaan, työterveyshuollon järjestämisen valvontaan sekä autonkuljettajien ajo- ja lepoaikojen valvontaan. Osa toiminnasta suuntautuu työpaikoilta tulevan kysynnän mukaan, erityisesti työsuhteasioiden ja työhyvinvoinnin valvonnassa. Piirien valvontatoimet kohdistuvat joko suoraan työoloihin tai työpaikan omiin työsuojelun hallintajärjestelmiin. Useimmiten tarkastus sisältää molemmat em. elementit. Työpaikkojen omien hallintajärjestelmien kehittyminen vaikuttaa usein työsuojelun edistymiseen laajemmin kuin yksittäisten työolosuhdetekijöiden kuntoon saaminen.

Tarkastukset voidaan jaotella usealla eri tavalla. Aloitteen tekijän mukaisesti tarkastukset voidaan jakaa viranomaisaloitteisiin ja asiakasaloitteisiin tarkastuksiin. Viranomaisaloitteiset tarkastukset ovat tietyille toimialoille kohdistuvia tarkastuksia, joilla käydään läpi ainakin tietyt viranomaisaloitteiset työsuojeluasiat. Asiakasaloitteiset tarkastukset ovat usein ns. suunnattuja tarkastuksia, joilla keskitytään siihen asiaan, josta asiakas on aloitteen tehnyt. Tarkastukset voidaan jakaa myös valvottavan asian mukaan. On työolosuhteisiin, työsuhteasioihin tai esim. tuotteisiin kohdistuvaa valvontaa. Tarkastuksilla useimmiten käsitellään useita eri valvottavia asioita. Myös valvottava taho voi olla työnantajan lisäksi vaikka tuotteen valmistaja.

Käytännössä valvonta tapahtuu siten, että työsuojelupiirin tarkastajat tekevät työpaikka-tarkastuksilla havaintoja työpaikan työolosuhteista ja työsuojelutoiminnasta verrattuna työsuojelusta annettuihin lakeihin ja määräyksiin. Työsuojelutarkastuksesta laaditaan pöytäkirja. Pöytäkirjan sisältöön ja laajuuteen vaikuttavat mm. tarkastuksen luonne, sisältö ja työpaikalla tehty havainnot. Pöytäkirjasta tulee ilmetä kaikki tarkastuksen olennaiset vaiheet, kuten mitä on tehty, mitä on vaadittu korjattavaksi, mitä ohjeita on annettu ja kaikki ne havainnot, joilla on merkitystä työpaikan työsuojelua ajatellen.

Tarkastuskohteena voi olla koko työpaikka tai vain osa siitä. Tarkastus voi olla yleistarkastuksen luonteinen tai se voi keskittyä vain tiettyyn asiaan: esim. työtapaturmaan, ammattitautiin, kone- linjaan, ergonomiaan, työhyvinvointiin, työhygieeniseen altistukseen tai työaikakirjanpitoon. Täten myös tarkastuskokonaisuuden ajallinen kesto vaihtelee suuresti. Myöhemmin tarvittaessa tehtävällä seurantatarkastuksella varmistetaan, että ohjeita on noudatettu ja epäkohdat ovat tulleet työnantajan toimenpitein korjatuksi.

Tarkastuskokonaisuus voidaan jakaa kolmeen eri vaiheeseen: tarkastuksen esivalmistelu, itse tarkastus ja tarkastuksen aiheuttamat toimenpiteet. Esivalmistelu voi pitää sisällään esim. tutustumisen työpaikan sisäisiin dokumentteihin. Tarkastuksen aiheuttama jatkotoimenpide on minimissään pöytäkirjan tekeminen.

Perinteinen työolosuhteisiin kohdistuva yleistarkastus voidaan jakaa kolmeen eri osaan: alkukokous, työpaikkakierros ja loppukokous. Työpaikan työsuojeluun liittyviä asioita voidaan selvittää myös ilman varsinaista työpaikkakäyntiä. Näitä selvityksiä käytetään apuna mm. valittaessa niitä työpaikkoja, joihin perinteinen työsuojelutarkastus tehdään. Suurin osa tarkastuksista tehdään ennalta ilmoittaen. Perinteisen tarkastuksen rinnalle on työsuojeluhallinnossa kehitetty myös erilaisia havainnointiin perustuvia menetelmiä, joilla voidaan arvioida työpaikan työturvallisuustasoa.

Jos todetaan, että työnantajan toimenpiteet puutteiden poistamiseksi eivät ole olleet riittäviä, voi työsuojelutoimisto velvoittaa päätöksellään työnantajaa suorittamaan sopivan määräajan kuluessa sellaiset toimenpiteet, jotka ovat tarpeen tai jos asian luonne (välitön hengen tai terveyden menettämisen vaara) sitä vaatii, kieltää laitteen tai työmenetelmän käytön tai työnteon jatkamisen, kunnes puute on korjattu tai epäkohta poistettu.

### *Työsuhdeasioiden valvonta*

Suuri osa työsuhdevalvonnasta tehdään asiakasaloitteisina. Näin ollen tarkastus kohdistuu vain niihin asioihin, joita aloite koskee. Usein sitä kuitenkin laajennetaan myös muihin kuin suoraan aloitteeseen liittyviin asioihin, kuten työaikakirjapitoon tai työterveyshuollon järjestämiseen. Kun tarkastus kohdistuu esim. työnantajan kirjanpitovelvollisuuksiin tai niiden sisältöön, tarkastuksessa katsotaan nämä konkreettiset asiakirjat. Usein työsuhdetarkastuksen kohdistuvat kuitenkin asioihin, joista ei voida tehdä konkreettisia havaintoja. Silloin se perustuu työolosuhteista poiketen vain eri osapuolten kanssa käytäviin keskusteluihin tai heidän kuulemisiinsa.

Työsuhdeasioiden tarkastukset eroavat suuresti olosuhdeasioiden tarkastuksista, joilla valvontatoimet siis kohdistuvat joko suoraan työoloihin ja/tai työsuojelun hallintajärjestelmiin. Työsuhdeasioiksi katsotaan yleensä työsopimuslain ja sitä kautta yleissitovien työehtosopimusten, työaikalain ja vuosilomalain valvontaan liittyvät kysymykset. Niitä koskevat tarkastukset ovat asiasta riippuen sekä sisällöltään, menettelytavoiltaan että laajuudeltaan hyvin vaihtelevia.

Työsuhdeasioissa tarkastus on vain yksi valvontakeino. Muita ovat mm. lausunnot, joita annetaan osapuolille yleensä kirjallisten selvityspyyntöjen tai työnantajalta saatujen kirjanpitojen (esim. työaika- ja vuosilomakirjanpito) tai muiden asiakirjojen perusteella. Työ- ja palkkatodistuksiin, lähinnä niiden antamiseen, liittyvät erimielisyydet ovat suurin työsuojelupiiriin tuleva asiaryhmä. Ne hoidetaan asian selvittämisen jälkeen ensisijaisesti kehottamalla työnantajaa tekemään ko. dokumentit, mutta jos asia ei muuten tule kuntoon tehdään syyteilmoitus. Suuri osa asiakasaloitteisesta työsuhdevalvonnasta hoidetaan ohjeistamalla eri osapuolia puhelimitse tai kirjallisia ohjeita antamalla.

Työsuhdeasioissa työpaikkatarkastuksen menettelytavat ja sitä ohjaavat säännökset ovat samat kuin muissakin tarkastuksissa. Tarkastukset voivat kohdistua esim. työnantajan velvollisuuteen pitää työaikakirjapitoa ja siitä ilmenevään työaikalain noudattamiseen, työsuhteen ehtojen laillisuuden arviointiin, työsuhteen päättämisen laillisuuden selvittämiseen (esim. uuden henkilöstön palkkauksen tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomistapausten yhteydessä) tai työnantajan velvollisuuksiin huonon tai epäasiallisen kohtelun tapauksissa.

Työsuhdetarkastukset kohdistuvat usein pieniin, järjestäytymättömiin työpaikkoihin, joissa työntekijöillä ei ole valittuja edustajia, työsuojeluvaltuutettua tai luottamusmiestä. Tarkastuksessa ei siis aina ole mukana työntekijöiden edustajaa. Tarkastettava asia voi olla myös sellainen, että se ei kuulu työsuojeluvaltuutetun tehtäväkenttään.

Työsuhdetarkastuksista ilmoitetaan yleensä etukäteen työnantajalle, jolloin kerrotaan, keitä henkilöitä siinä tulee olla läsnä, mitä asiakirjoja työnantajan on varattava nähtäväksi ym. Tarkastuksen kulku työsuhdeasioissa on useimmiten sellainen, että siinä ei ole eroteltavissa alkukokousta, työpaikkakierrosta ja loppukokousta. Tarkastus on usein vain yksi tapaaminen, jossa ovat mukana kaikki siihen osalliset. Työpaikkakierrosta tarkastukseen ei yleensä sisälly, koska havainnot tehdään tarkastukseen varatuista asiakirjoista tai keskustelemalla siihen osallistuvien kanssa. Työsuhdeasioita tarkastetaan tietenkin myös viranomaisaloitteisissa tarkastuksissa ja olosuhdevalvonnan ohessa.

### *Markkinavalvonta*

Tavaroiden vapaa liikkuvuus ja kaupan esteiden poistaminen ovat keskeinen osa sisämarkkinoiden perustamista. Sisämarkkinat tarkoittavat tavaroiden vapaan liikkuvuuden lisäksi henkilöiden, palveluiden ja pääomien vapaata liikkuvuutta. Sisämarkkinoiden toteuttaminen on käytännössä merkinnyt jäsenvaltioiden lainsäädännön ja hallinnollisten määräysten lähentämistä.

Tavaroiden vapaaseen liikkuvuuteen ja kaupan esteiden poistamiseen tähtäävä EY:n perustamis-

sopimuksen 95 artikla antaa yhteisölle toimivaltuudet määritellä direktiiveillä tuotteiden olennaiset rakenteelliset turvallisuusominaisuudet. Direktiivit sisältävät myös menettelytavat, joilla nämä vaatimukset todetaan. Tällaisia työsuojeluun olennaisesti vaikuttavia direktiivejä ovat esimerkiksi neuvoston konedirektiivi 98/37/EY, neuvoston henkilönsuojaindirektiivi 89/686/ETY ja henkilönkuljetukseen käytettävää köysiratalaitteistoa koskeva parlamentin ja neuvoston direktiivi 2000/9/EY. Nämä direktiivit asettavat velvollisuuden yhtenäistää eli harmonisoida vaatimustaso kaikissa jäsenmaissa.

Tavaroiden vapaa liikkuvuus on johtanut tuotteiden turvallisuusvalvonnan muuttumiseen. Tuotteiden turvallisuutta voidaan viranomaistoimin valvoa vasta sen jälkeen, kun tuote on jo saatettu markkinoille tai otettu käyttöön (markkinavalvonta). Markkinavalvontaviranomaisten tehtävänä on huolehtia siitä, että markkinoilla ei ole vaatimusten vastaisia tuotteita. Markkinavalvonnan järjestäminen on kunkin maan kansallinen asia. Markkinoille saattaminen voi tapahtua missä tahansa Euroopan talousalueella.

Työsuojeluviranomaisten harjoittama markkinavalvonta kohdistuu markkinoilla ja käytössä olevien tuotteiden turvallisuusominaisuuksiin sekä niistä vastuussa oleviin valmistajiin, maahan-tuojiin, myyjiin ja luovuttajiin.

Markkinavalvontaan kuuluu markkinoilla ja käytössä olevien tuotteiden tarkkailu ja tarvittaessa toimenpiteet epäkelvon tuotteen myynnin estämiseksi tai markkinoilta tai käytöstä poistamiseksi. Markkinavalvonta tähtää siihen, että kaikki markkinoilla ja käytössä olevat tuotteet ovat EY:n yhtenäistämien direktiiveissä säädettyjen turvallisuusvaatimusten mukaisia. Markkinavalvonnalla varmistetaan käyttäjien turvallisuus ja estetään epäturvallista kilpailua tuotteiden turvallisuuden kustannuksella.

Sosiaali- ja terveysministeriö johtaa ja valvoo markkinavalvontaa työsuojelun alalla. Ministeriöllä on käytössään valvontalain 15 a—15 e §:ssä säädettyt keinot tuotteiden saattamiseksi niitä koskevia vaatimuksia vastaaviksi. Työsuojelun piirihallinto osallistuu markkinavalvontaan seuraamalla ja tarkkailemalla tuotteiden turvallisuutta lähinnä työpaikkatarkastusten yhteydessä, messuilla tai näyttelyissä. Viranomaisilla on laissa säädetty valtuudet tietojen ja asiakirjojen saantiin.

Työsuojelun piiriviranomaisella ei ole toimivaltaa hallintopäätöksellä ratkaista markkinavalvonta-asiaa, vaan toimivaltuudet ovat sosiaali- ja terveysministeriöllä. Ministeriö voi päätöksellään kieltää puutteellisen tai virheellisen koneen tai henkilönsuojaimen luovuttamisen markkinoille tai käyttöön, kunnes puute on korjattu. Markkinoille tai käyttöön luovuttamista koskevan kiellon ministeriö voi antaa, vaikka tuote olisi asianmukaisesti merkitty ja hyväksytty, jos tuotteen perustellusti osoitetaan aiheuttavan vaaraa työntekijöille.

Ministeriö voi päätöksellään määrätä, että jo markkinoille tai käyttöön saatettu tuote, esimerkiksi kone tai henkilönsuojain on poistettava markkinoilta tai käytöstä. Päätöksessään ministeriö voi määrätä sen, johon päätös kohdistuu, tiedottamaan sopivalla tavalla toimenpiteestä ja tuotteen haltijan oikeuksista. Ministeriö voi tehostaa päätöksensä sakon uhalla. Markkinoilta poistamisessa voidaan käyttää myös teettämisuuhkaa.

Työsuojeluhallinnon markkinavalvonnan eri toimenpiteiden käytön laajuudesta ei ole tarkkaa tilastotietoa. Markkinavalvonta perustuu usein suunnattuihin hankkeisiin, jotka voivat olla myös yhteispohjoismaisia. Esimerkiksi henkilönsuojaimista on ollut tällainen hanke vuosina 2002—2003. Suunnatun hankkeen puitteissa toimintoja on runsaammin kuin muutoin.

Voidaan arvioida, että markkinavalvontaan liittyviä toimenpiteitä pelkäästään henkilönsuojainten

osalta on vuonna 2003 ollut ainakin sadassa tapauksessa, jos otetaan huomioon myös työsuojelupiirien mainittuun pohjoismaiseen hankkeeseen liittyvät tarkastukset ja muut valmistajaan tai maahantuojaan kohdistuvat toimenpiteet sekä myös ministeriön työsuojeluosaston erilaiset valmistajiin ja maahantuojiin kohdistetut tiedustelut ja muut toimenpiteet.

Sen sijaan ministeriön valmistajaan tai maahantuojaan kohdistuvat velvoittavat päätökset ovat verraten harvinaisia. Asiat on voitu hoitaa valmistajan ja maahantuojan kanssa useimmiten ilman pakkopäätöksiä.

### *Hallinnolliset pakkokeinot*

Pakkokeinoja voidaan käyttää, jos työnantaja ei ole noudattanut työturvallisuuslain tai sen nojalla annettujen säännösten velvoitteita. Toinen pakkokeinojen käyttöalue on valvontalain ja -asetuksen noudattaminen. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi tietojen ja asiakirjojen saaminen ja eräät ilmoitusvelvollisuutta koskevat asiat. Edelleen pakkokeinoja voidaan käyttää muissa työsuojeluviranomaisen valvottavina olevissa laeissa säädettyjen velvoitteiden täyttämiseksi, esimerkiksi työterveyshuollon järjestäminen tai työaika-asiakirjojen pitäminen.

Jos työnantaja niskoittelee tai jos asia ei siedä viivytystä työsuojeluviranomainen voi päätöksellään velvoittaa työnantajaa tekemään tarpeelliset toimenpiteet. Velvoittava päätös on työsuojeluviranomaisen tekemä hallintopäätös. Päätöksen tehosteena voidaan käyttää sakon uhkaa, teettämisuhkaa, työnteon keskeyttämisuhkaa tai uhkaa laitteen tai työmenetelmän käytön kieltämisestä. Työsuojeluviranomaiset antavat velvoittavia päätöksiä alle sata kappaletta vuodessa.

Tarkastuksen toimittaja voi, asianomaisia kuultuaan, kieltää laitteen tai työmenetelmän käyttämisen tai työnteon jatkamisen, jos havaitusta puutteellisuudesta tai epäkohdasta aiheutuu työnteekijälle hengen tai terveyden menettämisen vaara. Puutteen poistamiselle annetaan määräaika, jonka pituuteen vaikuttaa puutteen vakavuus ja laatu. Jos hengen tai terveyden menettämisen vaara on välitön, määräaikaa ei anneta, vaan tarkastuksen toimittajan on, mikäli mahdollista asianomaisia kuultuaan, heti annettava kieltö. Kielto voidaan ilmoittaa pöytäkirjassa tai erillisessä asiakirjassa. Tarkastuksen toimittajan antamaa käyttökieltoa on noudatettava heti. Kielto toimitetaan viipymättä työsuojelupiiriin työsuojelutoimiston ratkaistavaksi. Asia käsitellään kiireellisesti. Työsuojelutoimiston päätös on valituskelpoinen hallintopäätös. Käyttökieltoja tehdään vuosittain muutamia kymmeniä (20—60).

Työsuhdevalvonnassa hallinnollisia pakkokeinoja käytetään eniten tietojen ja asiakirjojen saamiseksi. Hallintopakon käyttöä työsuhdelainsäädännön valvonnassa rajoittaa useissa tapauksissa se, että asianosaisten näkemykset tosiasioista ovat ristiriitaisia eikä työsuojeluviranomaisella ole tuomioistuinkäsittelyyn verrattavia keinoja tosiasioiden selvittämiseksi.

Työterveyshuoltolain osalta työterveyshuollon ammattihenkilöiden toiminnan sekä työterveyshuoltopalvelujen lääketieteellisen sisällön valvonta kuuluu sosiaali- ja terveysministeriölle ja lääninhallitukselle. Työsuojeluviranomaisen toimivalta ja samalla mahdollisuus hallinnollisten pakkokeinojen käyttöön rajoittuu sen valvontaan, että työnantaja on täyttänyt työterveyshuoltopalvelujen järjestämisvelvollisuutensa. Työsuojeluhallinnossa on tehty runsaasti velvoittavia päätöksiä työterveyshuoltopalvelujen järjestämiseksi.

Hallinnollisten pakkokeinojen käyttö ei sulje pois syyteilmoituksen tekemistä, eikä syyteilmoituksen tekeminen sulje pois pakkokeinojen käyttöä. Oikeuskäytännössä rangaistusuhkaisten säännösten noudattamiseksi on katsottu voitavan asettaa esim. teettämisuhka.

### *Yleistä työpaikkojen työsuojelun yhteistoiminnasta*

Työturvallisuuslain 17 §:n mukaan työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työntekijöiden on osaltaan toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa tämän työturvallisuuslain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työsopimuslain 2 luvun 3 §:ssä työnantaja veloitetaan huolehtimaan työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta niin kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä säädetään. Työterveyshuoltolaissa työnantaja veloitetaan yhteistoimintaan työntekijöiden kanssa hänen valmistellessaan työterveyshuollon toteuttamiseksi tarpeellisia päätöksiä. Ennen kuin työnantaja ratkaisee eräitä työterveyshuollon toteuttamiseen liittyvistä asioista, hänen tulee käsitellä asiaa työsuojelutoimikunnassa tai muussa sen korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä tai niiden puuttuessa työsuojeluvaltuutetun kanssa.

Keskeiset työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa koskevat säännökset ovat valvontalaissa ja sen nojalla annetussa asetuksessa työsuojelun valvonnasta (954/1973). Valvontalain 2 luvussa säännellään muun muassa työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutettujen, varavaltuutettujen sekä työsuojelutoimikunnan valinnasta, tehtävistä ja oikeuksista.

Työnantajan on ilmoitettava työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen nimet ja osoitteet työturvallisuuskeskukselle työsuojeluhenkilörekisteriin. Työsuojeluhenkilörekisteriin on merkitty muun muassa yli 12 000 työsuojelupäällikköä, 9 000 työsuojeluvaltuutettua ja lähes 10 000 työsuojeluasiamiestä. Rekisterissä on tiedot yli 12 000 työpaikan yhteensä 65 482 työsuojeluhenkilöstä.

Yhteistoimintaa työpaikalla muun kuin työsuojelun yhteistoiminnan osalta koskevat laki yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978), laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (651/1988) sekä laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (725/1990). Kuntien ja seurakuntien työpaikoilla vastaava yhteistoiminta on sopimusperusteista. Näitä lakeja eivät valvo työsuojeluviranomaiset vaan työministeriö.

### *Työsuojelupäällikkö*

Työnantajan on nimettävä yhteistoiminnasta vastaava, työpaikan työsuojelupäällikkönä toimiva henkilö, jollei hän itse toimi työsuojelupäällikkönä. Työsuojelupäällikkö edustaa työnantajaa työsuojelun yhteistoimintaorganisaatiossa ja yhteydenpidossa työsuojeluviranomaisiin. Hänen tulee olla työpaikan laajuus ja laatu huomioon ottaen perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin.

Työsuojelupäällikön tulee kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistyötä. Tässä tarkoituksessa työsuojelupäällikön tehtävänä on ensinnäkin ryhtyä toimenpiteisiin työsuojelun yhteistoimintaorganisaation muodostamiseksi. Hän käy asiaa koskevat neuvottelut työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työsuojelupäällikkö valmistelee mahdollisen työsuojelutoimikunnan kokoukset ja tekee aloitteen uudesta valinnasta yhteistoimintaorganisaatioon kuuluvan henkilön luopuessa tehtävästään.

Työsuojelupäällikkö toimii työolojen parantamiseksi muun muassa ryhtymällä toimenpiteisiin havaitsemansa epäkohdan tai puutteen poistamiseksi. Hänen tulee perehtyä työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan oloihin ja seurata niiden kehitystä.

### *Työsuojeluvaltuutettu*

Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden keskuudestaan valitsema henkilö, joka edustaa heitä työnantajan kanssa tapahtuvassa työsuojelun yhteistoiminnassa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin.



Työsuojeluvaltuutettu ja hänen kaksi varavaltuutettuaan on valittava työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää. Toimihenkilöillä on samoin oikeus valita keskuudestaan oma työsuojeluvaltuutettunsa ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettu voidaan valita myös tätä pienempiin työpaikkoihin. Jos työpaikalla työskentelee eri työnantajien palveluksessa olevia työntekijöitä, he voivat valita yhteisen työsuojeluvaltuutetun.

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu valitaan yksityisaloilla kahdeksi vuodeksi ja julkisilla aloilla käytännössä neljäksi vuodeksi kerrallaan. Vaali järjestetään siten, että kaikilla työpaikan työntekijöillä on mahdollisuus ottaa siihen osaa. Vaalin käytännön järjestelyistä vastaa henkilöstön edustajista muodostettu vaalitoimikunta.

Työsuojeluvaltuutettu perehtyy työsuojelua koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin sekä osallistuu työpaikan työsuojelun toimintaohjelman valmisteluun työpaikalla sovittavalla tavalla. Hän osallistuu työsuojelutarkastuksiin ja tutkimuksiin, kun tällaisen toimittaja katsoo sen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutettu myös osallistuu tarvittaessa tutkimukseen, joka on toimeenpantu tapaturman, ammattitaudin, havaitun tapaturma- tai ammattitautivaaran tai muiden työpaikalla ilmenneiden työstä johtuvien sairauksien vuoksi. Hän myös osallistuu työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla ja perehtyy työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin työpaikan oloihin tarkkailemalla niitä säännöllisesti. Havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista työsuojeluvaltuutettu ilmoittaa ensin työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaisille. Työsuojeluvaltuutettu toimii yhteistoiminnan kehittämiseksi ja pitää yhteyttä muihin yhteistoimintaorganisaatioissa toimiviin.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus edustamiensa työntekijöiden osalta keskeyttää työ, jos siitä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle. Esimerkiksi rakennusalalla työsuojeluvaltuutetut käyttävät varsin usein työn keskeyttämisoikeuttaan. Tilanteet ovat useimmiten selkeitä, eikä viranomaisen tietoon ole tullut kuin erittäin harvoin valtuutetun ja työnantajan välisiä erimielisyyksiä keskeytyksen oikeudellisuudesta. Puutteet putoamissuojauksessa, telineturvallisuudessa ja koneturvallisuudessa ovat määrällisesti suurimmat keskeyttämisiä aiheuttavat asiaryhmät rakennustyömailla.

Työsuojeluvaltuutetulla ja valtuutetun tehtäviä hoitavilla varavaltuutetuilla on oikeus saada asianmukaista koulutusta tehtäviensä hoitamiseen. Koulutuksesta ei saa aiheutua heille kustannuksia ja se on järjestettävä työaikana ellei asiasta toisin sovita.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada vapautusta työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisen ja asianmukaisen koulutuksen osallistumisen vuoksi. Hän ei kuitenkaan saa laiminlyödä työsuhteesta johtuvia velvollisuuksiaan. Vapautuksen määrään vaikuttavat muun muassa työpaikan työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn laatu. Työnantajan tulee korvata työsuojeluvaltuutetulle ansionmenetys, joka on johtunut tämän työaikana suorittamien työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta. Työajan ulkopuolella suoritetuista välttämättömistä tehtävistä, joista työsuojeluvaltuutettu on ilmoittanut työnantajalle tai tämän edustajalle, työnantajan on suoritettava kohtuullinen korvaus. Kohtuullisena korvauksena pidetään kokouspalkkioita, joita maksetaan valtion komiteoihin osallistuville.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada nähtäväkseen työnantajan työsuojelusäännösten mukaan pitämät asiakirjat ja luettelot. Hänellä on myös oikeus tutustua työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin lausuntoihin ja tutkimustuloksiin ja saada mainituista asiakirjoista jäljennöksiä. Työnantaja osoittaa hallinnassaan olevista tiloista korvauksetta paikan tehtävien hoitoon liittyvien asiakirjojen säilyttämistä ja niihin tutustumista varten sekä tehtävien hoidon kannalta tarpeellisia neuvotteluja ja kokouksia varten. Työsuojeluvaltuutettu on vaitiolovelvollinen valtuutetun tehtävissä saamiensa tietojen osalta.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta. Valtuutettu voidaan irtisanoa työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetuilla työntekijän henkilöön liittyvillä irtisanomisperusteilla vain, jos valtuutettua edustavien työntekijöiden enemmistö antaa siihen suostumuksen. Työnantaja saa irtisanoa työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä (tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet), 7 §:ssä (saneerausmenettely) taikka 8 §:n 1 momentissa (työnantajan konkurssi) säädetyillä perusteilla vain, jos luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Jos työpaikalle on valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevissa asioissa, jollei samaa henkilöä ole valittu toimimaan molemmissa tehtävissä. Luottamusmiehen asema ja tehtävä perustuvat pääosin työmarkkinaosapuolten välisiin sopimuksiin. Ammattiosasto valitsee hänet keskuudestaan työntekijöiden edustajaksi muun muassa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevien asioiden hoitamista varten. Työntekijät, joilla ei ole työehtosopimuslain nojalla työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusmiestehtävien perusteella luottamusmiehellä ja luottamusvaltuutetulla on oikeus vapautukseen työsopimuksensa mukaisista tehtävistä ja korvaukseen siitä aiheutuvan ansiomenetyksen työnantajalta. Luottamusmies tai luottamusvaltuutettu eivät tämän asemansa perusteella osallistu työsuojelun yhteistoimintaan.

### *Työsuojelutoimikunta*

Työpaikkaan, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava työsuojelutoimikunta, ellei muusta yhteistoimintamuodosta sovita. Tämän järjestämiseksi työnantajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin. Jos samalla työpaikalla työskentelee usean työnantajan työntekijöitä, järjestämisvelvollisuus kuuluu sille työnantajalle, joka on pääurakoitsija tai vastaava taikka jonka työntekijämäärä on suurin. Työsuojelutoimikunta voidaan perustaa myös pienempiin työpaikkoihin.

Työsuojelutoimikunta perustetaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan työsuojelua koskevaa yhteistoimintaa varten työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajista. Ellei muuta sovita, toimikunnan jäsenmäärä on neljä, kahdeksan tai kaksitoista riippuen työpaikan laadusta, laajuudesta ja muista olosuhteista. Neljännes jäsenistä edustaa työnantajaa. Yksi työnantajaa edustavista jäsenistä on työsuojelupäällikkö. Työnantaja nimittää muut edustajansa. Muut toimikunnan jäsenet valitaan vaaleilla soveltuvien osin samalla menettelyllä, kuin työsuojeluvaltuutettu. Toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan. Ellei työsuojeluvaltuutettu ole työsuojelutoimikunnan jäsen, hänellä on oikeus osallistua toimikunnan kokoukseen ilman äänivaltaa.

Työsuojelutoimikunnalla on työn turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseen tähtäviä tehtäviä. Sen tulee laatia vuosittain toimintasuunnitelma. Työsuojelutoimikunta käsittelee työolojen tilaa ja kehitystä sekä tekee kehittämis ehdotuksia. Se käsittelee työoloja koskevien työsuojelututkimusten tarvetta, toteuttamista ja seuranta. Työsuojelutoimikunnan tulee käsitellä työpaikan terveellisyyden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä. Se myös käsittelee työpaikan sisäisen työsuojelutarkastuksen tarvetta, tekee sitä koskevia ehdotuksia ja seuraa sen toimeenpanoa. Työsuojelutoimikunta käsittelee työpaikan toimintaohjelmaa ja työsuojelua koskevan tiedotuksen järjestämistä työpaikalla. Se myös tekee esityksiä työsuojeluun liittyvän koulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi. Työsuojelutoimikunta käsittelee työterveyshuollon toimeen-

panoa ja tekee esityksiä sen kehittämiseksi mukaan lukien työkykyä ylläpitävä toiminta. Työsuojelutarkastuksen tai työsuojelututkimuksen toimittajan katsoessa sen tarpeelliseksi työsuojelutoimikunnan osapuolet osallistuvat tarkastukseen tai tutkimukseen.

Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajan ja jäsenten ajankäytöstä ja sen korvaamisesta on voimassa soveltuvien osin samat säännökset, jotka koskevat työsuojeluvaltuutettua.

#### *Työmarkkinajärjestöjen työsuojelun yhteistoimintasopimukset*

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on valvontalain 8 §:n mukaan oikeus sopia työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä toisin kuin mitä valvontalailla on säädetty. Kunnallisella työmarkkinalaitoksella, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnalla tai niiden valtuuttamalla taholla ja valtion asianomaisella viranomaisella on saman laajuinen sopimisoikeus. Työsuojeluvaltuutettua ja hänen oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskevista 10 ja 11 §:n säännöksistä voidaan kuitenkin poiketa vain sopimalla siitä, ketkä vaaleja järjestettäessä kuuluvat työntekijöihin ja ketkä toimihenkilöihin. Lain tai työsuojelun yhteistoimintasopimusten mukaisia järjestelyjä voidaan myös korvata tai täydentää työpaikkakohtaisesti sopimalla. Työntekijöiden mahdollisuuksien käsitellä työsuojeluasioista tulee olla vähintään samantasoisia kuin laissa tai sopimukseen perustuvassa vakiintuneessa käytännössä.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat tehneet useita sopimuksia, joiden yhtenä tarkoituksena on edistää työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa työsuojeluasioissa. Niitä ovat Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) välinen vuonna 2001 uudistettu yleissopimus, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Toimihenkilöjärjestö STTK:n välinen vuonna 1998 tehty yhteistoimintasopimus ja Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö (YTN) välinen perussopimus ja yhteistoimintasopimus (2001). Työsuojelun yhteistoimintaa koskevat sopimusmääräykset muodostavat vain osan mainituista sopimuksista. Teollisuuden ja Työnantajain Keskusjärjestön työsuojelun yhteistoimintaa koskeviin sopimuksiin sitoutuneiden liittojen jäsenyritysten palveluksessa on yli 400 000 työntekijää.

Palvelutyönantajat ry on tehnyt Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) kanssa yhteistoimintasopimuksen (1990), Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n kanssa yhteistoimintasopimuksen (2001) ja Akavan kanssa yhteistoimintasopimuksen (2001). Palvelutyönantajien työsuojelun yhteistoimintaa koskeviin sopimuksiin sitoutuneiden liittojen jäsenyritysten palveluksessa on yhteensä noin 380 000 työntekijää.

Valtiovarainministeriö on tehnyt valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen AKAVA-JS:n, Palkansaajajärjestö Pardian ja Valtion yhteisjärjestö VTY:n kanssa (2002) sekä sopimuksen yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa AKAVA-JS:n, Palkansaajajärjestö Pardian ja Valtion yhteisjärjestö VTY:n kanssa (2002). Yhteistoimintatehtävään osallistuvan henkilöstön edustajan sekä luottamusmiehen asemasta ja oikeuksista on tehty erillinen virkaehtosopimus (2002). Kunnallinen työmarkkinalaitos on tehnyt kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimuksen (2002) sekä yleissopimuksen yhteistoimintamenettelystä (2002) Kunta-alan Unionin, AKAVA-JS:n, Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN:n ja Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö TNJ:n kanssa. Kirkon Sopimusvaltuuskunta on tehnyt yleissopimuksen yhteistoiminnasta seurakunnassa AKAVA-JS:n, Kirkon Alan Unionin ja Seurakuntien Viran- ja Toimenhaltijain Liitto SVTL:n kanssa (2002). Valtion työsuojelun yhteistoimintasopimuksen piirissä on noin 120 000 työntekijää, kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimuksen piirissä noin 420 000 työntekijää ja yhteistoimintaa seurakunnassa koskevan yleissopimuksen piirissä noin 20 000 työntekijää.

Työsuojelun yhteistoimintaa koskevien keskusjärjestösopimusten piirissä olevilla työpaikoilla

työskentelee noin 1,3 miljoonaa työntekijää. Sopimusten työsuojeluvaltuutettua ja työsuojelu-toimikuntaa koskevia määräyksiä ei sovelleta yleensä pienimmissä yrityksissä, joten sopimusten valtuutettua ja toimikuntaa koskevia määräyksiä sovelletaan lukumääräisesti pienessä osassa näistä työpaikoista, mutta merkittävään osaan kaikista työntekijöistä.

Työsuojelun yhteistoiminnasta on myös ns. liittokohtaisia yleissopimuksia ja lukuisia liittojen välisiä työsuojelun yhteistoimintaa koskevia sopimuksia, joiden laajuus ja yksityiskohtaisuus vaihtelee huomattavasti.

Keskusjärjestöihin kuulumattomat liitot ovat yleensä työehtosopimuksia tehdessään sopineet myös työsuojelun yhteistoiminnasta. Vain työntekijäliiton kuuluessa keskusjärjestöön on tämän keskusjärjestön yhteistoimintasopimus saatettu ottaa sellaisenaan liittojen välisen sopimuksen osaksi.

Joillain poikkeuksellisilla toimialoilla ei ole sitouduttu keskusjärjestöjen väliseen sopimukseen eikä yhteistoiminnasta ole sovittu liittojenkaan kesken. Näillä aloilla samoin kuin yrityksissä, jotka eivät ole järjestäytyneet työnantajaliittoon, yhteistoimintaa koskevien säännösten täydentäminen jää paikallisen käytännön varaan.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen välisillä sopimuksilla on sovittu suhteellisen laajasti työsuojelun yhteistoiminnan sisällöstä. Yhteistoimintaa koskevissa sopimuksissa on lukuisia valvontalaissa säännellystä poikkeavia ja etenkin sitä täydentäviä määräyksiä. Sopimuksilla on muun muassa täsmennetty työsuojelupäällikölle kuuluvia tehtäviä. Työsuojelutoimikunnan korvaavasta yhteistoimintamuodosta on varsin usein sovittu paikallisesti. Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen määrästä yhteistoimintatehtävien hoitamista tai siihen kuuluvaa koulutusta varten on esimerkiksi sovittu toimialakohtaisten kertoimien mukaisesti tai vapautuksen määrä on jätetty paikallisesti sovittavaksi. Työajan ulkopuolella suoritetuista työsuojeluvaltuutetun tehtävistä on sovittu maksettavaksi esimerkiksi ylityökorvaus, komiteapalkkion suuruinen rahasumma tai muu kohtuullinen korvaus. Valtuutetun ansionmenetykskorvauksen perusteena oleva palkka on sovittu esimerkiksi alakohtaisen keskituntiansion perusteella. Lisäksi työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojaa on täydennetty yksityisaloilla ulottamalla se koskemaan esimerkiksi työsuojeluvaltuutettuehdokkaaksi asetettua henkilöä enintään kolmen kuukauden ajan ennen työsuojeluvaltuutetun vaalia tai työsuojeluvaltuutettuna toimimisen päättäneitä henkilöä.

Työpaikkojen työsuojelun yhteistoimintaorganisaation on joiltain osin sovittu lailla edellytetyä monimuotoisemmaksi. Yhteistoimintasopimuksilla on tavallisesti sovittu erityisestä työntekijöitä edustavasta työsuojeluasiamiehestä, joka edustaa työntekijöitä ja avustaa työsuojeluvaltuutettua työsuojelun yhteistoiminnassa. Joillain aloilla on sovittu erityisestä päätyösuojeluvaltuutetusta ja työsuojelutoimikuntien muodostamista piiritoimikunnista ja keskustoimikunnasta.

### *Työnantajan ilmoitusvelvollisuus*

Työnantajan tulee viipymättä ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle sellaisesta työtapaturmasta tai työperäisestä ammattitaudista, joka on tapaturmavakuutuslain (608/1948) perusteella työsuojeluviranomaisen tutkittava. Ilmoitusvelvollisuus koskee tapaturmien osalta tapaturmavakuutuslaissa määritellyjä vakavia tapaturmia. Jos lääkäri toteaa työntekijässä ammattitautilaissa (1343/1988) tarkoitetun ammattitaudin tai työstä johtuvan muun sairaalloisen, tilan tulee hänen tehdä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle.

Se, joka tarjoaa työvoimapalvelulaissa tarkoitettuja yksityisiä työvoimapalveluja ja joka on velvollinen tekemään kaupparekisterilaissa (129/1979) tarkoitetun perusilmoituksen, on velvollinen ilmoittamaan asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle toiminnan aloittamisesta valvontalain 21 a §:n

mukaan. Laissa on varattu mahdollisuus myös tiettyjen muiden ilmoituksien määräämiselle. Muusta lainsäädännöstä löytyy lisäksi ilmoitusvelvollisuuksia. Tällaisista esimerkkeinä mainittakoon rakennustyön ennakoilmoitus ja asbestityön alkamisilmoitus.

Tapaturmavakuutuslaki velvoittaa työnantajan tekemään ilmoituksen poliisille ja vakuutusyhtiölle työtapaturmasta, jonka seurauksena on ollut kuolema tai vaikealaatuinen vamma.

### *Työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuus*

Työsuojeluviranomaisella on valvontalain 24 §:n nojalla velvollisuus tehdä ilmoitus viralliselle syyttäjälle, jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojelua koskevassa laissa tai rikoslain 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko.

Em. työsuojelua koskeva laki tarkoittaa kaikkia niitä säännöksiä, jotka kuuluvat työsuojeluviranomaisten valvontaan ja joissa on rangaistussäännös. Näistä keskeinen on työturvallisuuslaki ja sen nojalla annetut säännökset. Lisäksi rangaistussäännöksiä on esimerkiksi työopimuslaissa, työaikalaisissa, vuosilomalaissa sekä työterveyshuoltolaissa. Ilmoitusvelvollisuus koskee samoin kaikkia rikoslain 47 luvun rikoksia. Näitä ovat työturvallisuusrikos, työaikasuojelurikos, työsyryntä, työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaaminen, työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen, työnvälitysrikos ja työluparikos.

Syyteilmoitusta ei aina tehdä. Ilmoituksen tekemisestä voidaan luopua, jos yleinen etu ei rikkomuksen vähäisyys ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen vaadi ilmoituksen tekemistä. Samoin syyteilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos voidaan todeta, että lainvastainen tilanne on syntynyt ennalta arvaamatta. Hallinnollisten pakkokeinojen käyttö ei sulje pois syyteilmoituksen tekemistä, eikä syyteilmoituksen tekeminen sulje pois pakkokeinojen käyttöä. Tästä oli vanhan työturvallisuuslain 51§:ssä nimenomainen säännös, mutta asiassa ei ole epäselvyyttä, vaikka uudessa laissa ei ole vastaavaa säännöstä.

### *Osallistuminen oikeudenkäyntiin ja sanktiot*

Työsuojeluviranomaiselle on varattava tilaisuus olla läsnä ja tulla kuulluksi käsiteltäessä esitutkinnassa ja tuomioistuimessa työrikosta koskevaa asiaa ja esittää siinä kysymyksiä asianosaisille ja todistajille.

Esitutinnan suorittaa poliisi esitutkintalain (449/1987) mukaan. Se voi käynnistyä työsuojeluviranomaisen ilmoituksen lisäksi myös asianomistajan aloitteesta. Esitutkinnassa ei työsuojeluviranomaista yleensä erikseen kuulla, ellei siihen ole erityistä aihetta. Kuulemisvelvoitteen voidaan usein katsoa täyttyneen, kun esitutkinta on käynnistynyt työsuojeluviranomaisen omasta aloitteesta. Laki mahdollistaa kuitenkin myös sen, että viranomaisella on oikeus olla läsnä esitutkinnassa ja esittää kysymyksiä asianosaisille ja todistajille.

Tavaksi on tullut, että työsuojeluviranomainen esittää ilmoituksen yhteydessä pyynnön, että se saa lausua asiassa vielä, kun tutkinta on valmistunut. Tällöin työsuojeluviranomainen antaa loppulausunnon. Joissakin työsuojelupiireissä tämä lausunto annetaan poliisille, jolloin se menee esitutkinta-asiakirjojen mukana syyttäjälle, kun taas osa piireistä antaa lausunnon esitutkinta-aineiston pohjalta suoraan syyttäjälle syyteharkintaa varten.

Työsuojeluviranomaista oikeudenkäynnissä edustaa yleensä piirin lakimies. Asiaa hoitanutta tarkastajaa voidaan kuulla oikeudessa todistajana tai asiantuntijana. Työsuojeluviranomainen toimii prosessissa työsuojeluasioiden erikoisasiantuntijana, eikä se vaadi rangaistusta tai esitä muita vaatimuksia. Sillä ei ole myöskään muutoksenhakuoikeutta päätökseen.

Kaikki ilmoitukset eivät johda tuomioistuinkäsittelyyn. Työturvallisuuslain 63 §:ssä tarkoitetuissa työturvallisuusrikkomuksissa voidaan rangaistus tuomita rangaistumääräysmenettelyssä. Poliisi suorittaa tällöin asiassa ns. suppean esitutkinnan. Rangaistumääräyksen antaa syyttäjä. Tuomioistuinmenettelyyn eivät luonnollisesti myöskään mene asiat, joissa poliisi on luopunut toimenpiteistä tai syyttäjä on tehnyt syyttämättäjäättämisspätöksen laissa säädetyillä perusteilla.

Työsuojeluvaikeuksien noudattamista tehostaa rangaistusuhka. Vuonna 1995 rikoslakiin lisättiin työririkoksia koskeva 47 luku, jolloin työturvallisuusrikoksen rangaistussäännökset siirrettiin työturvallisuuslaista rikoslakiin. Samalla työturvallisuusrikosten rangaistusasteikkoa nostettiin korottamalla enimmäisrangaistus kuudesta kuukaudesta vuoteen vankeutta. Useimmiten työturvallisuusrikoksesta tai -rikkomuksesta tuomitaan sakkorangaistus.

Rikoslain 47:9 mukaan työturvallisuusrikokseen sovelletaan, mitä oikeushenkilön rangaistusvastuusta säädetään (rikoslain 9 luvussa). Tällä 1.4.2003 voimaan tulleella lainmuutoksella oikeushenkilön rangaistusvastuusta tehtiin periaatteessa pakollinen aikaisemman harkinnanvaraisuuden sijasta ja laajennettiin oikeushenkilön rangaistusvastuun alaa koskemaan työturvallisuusrikosta. RL 9:1 mukaan yhteisö, säätiö tai muu oikeushenkilö, jonka toiminnassa on tehty rikos, on virallisen syyttäjän vaatimuksesta tuomittava rikoksen johdosta yhteisösakkoon, jos se on säädetty rikoksen seuraamukseksi. Tuomioistuin saa jättää oikeushenkilön tuomitsematta yhteisösakkoon, jos mm. tämän osuus rikoksessa on vähäinen tai rangaistusta olisi pidettävä kohtuuttomana ottaen huomioon esim. oikeushenkilölle rikoksesta aiheutuneet muut seuraukset.

Oikeushenkilö tuomitaan yhteisösakkoon, jos sen lakisääteiseen toimielimeen tai muuhun johon kuuluva taikka oikeushenkilössä tosiasiallista päätösvaltaa käyttävä on ollut osallinen rikokseen tai sallinut rikoksen tekemisen taikka jos sen toiminnassa ei ole noudatettu vaadittavaa huolellisuutta ja varovaisuutta rikoksen estämiseksi. Yhteisösakkoon tuomitaan, vaikkei rikoksen tekijää saada selville tai muusta syystä tuomita rangaistukseen. Yhteisösakon rahamäärä on 850—850 000 euroa. Tähän mennessä ei ole tuomittu vielä yhtään yhteisösakkoa.

Työsuojelupiirien vuosittain tekemien syyteilmoitusten määrä on viime vuosina (1999—2002) vaihdellut 130 ja 190 välillä. Tuomioistuintilaston mukaan vuonna 2001 tuomittiin käräjäoikeuksissa 159 rangaistusta työririkoksista. Näitä 111 koski työturvallisuusrikosta, 10 työaikausojelurikosta, 2 työsyryjintää ja 36 työluparikosta. Samassa jutussa voi olla useita syytettyjä.

### 2.1.2 Toimintaympäristön muutokset

Suomen elinkeinorakenne on muuttunut merkittävästi viime vuosikymmeninä. Muutokset ovat 1970-luvun jälkeen liittyneet maa- ja metsätalouden selvään supistumiseen ja palvelujen kasvuun. Tämän kehityksen oletetaan edelleen jatkuvan, tosin aikaisempaa hitaampana. Teollisuudessa työskentelevän työvoiman määrä on jonkin verran pienentynyt, kun taas palvelualan työpaikat ovat lisääntyneet. Metsäteollisuuden merkitys työllistäjänä on vähentynyt ja elektroniikkateollisuus on muodostunut merkittäväksi viennin ja työllistämisen näkökulmasta. Myös liittyminen Euroopan Unioniin ja Euroopan talous- ja rahaliittoon olivat merkittäviä ratkaisuja yhteiskuntapolitiikan kaikkien alueiden, myös työelämän näkökulmasta.

Kolmannen vuosituhaten alun työelämälle on ollut tyypillistä talouden ja tuotantoelämän rakenteellisten ja toiminnallisten muutosten vauhdin kiihtyminen tavalla, jota aikaisemmin ei ole nähty. Poikkeukselliseksi ja ainutkertaiseksi nykyisen muutoksen tekee sen nopeus: globalisaatio ja tietotekniikan käyttöönotto tapahtuvat nopeasti ja niiden vaikutukset ovat monimuotoisempia kuin aikoinaan mekaanisen teknologian käyttöönoton vaikutukset.

Elinkeinorakenteen muutosten ohella on tapahtunut ja tapahtuu muutoksia ammattirakenteessa. Tietty peruspalvelut tulevat säilymään jatkossakin. Teollisuuden sisällä tapahtuu jatkuvasti ns. henkisen työn lisääntymistä ruumiillisen kustannuksella, työntekijäasemassa miespalkansaajista on enää noin puolet ja naispalkansaajista neljännes, Suomi on myös siirtymässä kovaa vauhtia kohti tietoyhteiskuntaa. Tietotekniikkaa työssään käyttävien osuus on lisääntynyt merkittävästi viime vuosikymmeninä, tietotekniikkaa työssään käyttää jo kolme neljäsosaa palkansaajista. Tähän liittyen myös etätyötä tekevien lukumäärä ja kiinnostus etätyöhön on lisääntynyt.

Tekniikan kehityksen ja rakennemuutoksen myötä huomattava osa entisiä ammatteja on kokonaan kadonnut, uusia on syntynyt ja vielä useammassa ammatissa työn sisältö on muuttunut. Korkeasti koulutettujen osuus on kasvanut ja vähän koulutettujen osuus vähentynyt. Tällä hetkellä jo noin 70 % työvoimasta tekee sisällöltään toimihenkilötyyppistä työtä ja vajaa kolmannes ruumiilliseksi luokiteltavaa työtä. Tämä kehitys ilmeisesti jatkuu, sillä nykyaikainen tuotanto sitoo tutkimukseen, tuotekehittelyyn, tuotannonohjaukseen, markkinointiin sekä jakeluun runsaasti korkeasti koulutettua työvoimaa, josta on joillain toimialoilla jopa puutetta. Myös aikaisemmat vähän tekniikkaa käyttävät ammatit teknistyvät.

Toisaalta useilla teollisuuden tuotantolinjoilla tehdään edelleen monotonista, pitkälle ositettua, vähän ammattitaitoa vaativaa kokooma- ja pakkaustyötä. Tämä koskee myös uuden tekniikan laitteiden tuotantoa. Tulevaisuudessa manuaaliset ammatit vähenevät edelleen. Tietokoneistuminen ja automatisointi sekä robotointi siirtävät edelleen koodattavissa olevaa työtä ihmisiltä koneille. Samalla altistumiset useille perinteisille riski- ja kuormitustekijöille vähenevät.

Yritysten toimintaympäristön muutokset ovat viime vuosikymmenenä aiheuttaneet tarpeen reagoida muutoksiin nopeasti. Teollisuustuotanto on muuttumassa yhä enemmän massatuotannosta kohti joustavaa tuotantoa. Yritysten kilpailukyky perustuu yhä enemmän tietoon ja innovaatioihin, laatuun sekä nopeaan tuotteistamiseen ja asiakkaiden tarpeiden huomioon ottamiseen. Informaatioteknologian kehitys on merkittävä työelämään ja työhön vaikuttava muutosvoima ja tähän liittyvät ammatit ovat olleet voimakkaimmin kasvavia ammatteja.

### *Muutokset työelämässä*

Työelämän muutoksia on kuvattu tarkemmin Valtioneuvoston eduskunnalle 25.5.2004 antamassa työelämäselonteossa.

Nykyiselle työelämälle on ominaista muuttuvat tehtävät, roolit ja ammatit, joustavat työjärjestelyt ja tuotantomallit, matalat organisaatiot ja päätösvalan delegointi. Kapean erikoistumisen sijasta edellytetään monitaitoisuutta. Nykyään työ ja koulutusvaiheet vuorottelevat ja elinikäinen oppiminen on osa urakehitystä. Osaamisen merkitys korostuu erityisesti tietotyössä.

Rakennemuutokset, informaatioteknologian kehitys, maapalloistuminen ja verkostoituminen sekä sopeutumisen ja joustavuuden vaatimukset luovat paineita jatkuvaan sekä organisaatioiden että yksilöiden kehittämiseen. Joustavuuden vaatimusta toteutetaan niin ulkoistamisen ja organisaatiomuutosten kuin työaikajärjestelyjen ja -tehtävien kehittämisen avulla.

Suomessa työllisyysaste (työssäolevien määrä/15—64-vuotiaat) laski lamavuosina 74 %:sta lähes 60 %:iin, mutta vuonna 2003 se oli jälleen noussut 67,3 %:iin (naiset 65,7 % ja miehet 68,9 %). Työllisiä oli yhteensä 2 365 000, joista palkansaajia 2 061 000 eli 87,1 %. Vuonna 2003 työttömyysaste (työttömien määrä/työvoima) oli Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 9,0 % (miehet 9,2 % ja naiset 8,9 %).

Vuonna 2003 palkansaajista työskenteli 1 709 000 yksityisellä sektorilla (72,2 %). Kunnat työllistivät 507 000 henkilöä (21,4 %) ja valtio 144 000 henkilöä (6,1 %). Edelliseen vuoteen verrattuna työllisten määrä lisääntyi kuntasektorilla noin 9 000 hengellä ja muilla se väheni.

Ulkomaalaisten määrä Suomessa on lisääntynyt tasaisesti viime vuosina. Vuoden 2003 lopussa Suomessa asui pysyväisluontoisesti 107 000 ulkomaan kansalaista, joista työvoimaan kuului lähes 49 000 henkilöä. Tämä aiheuttaa työelämän monikulttuuristumista.

Tilastokeskuksen vuoden 2003 työvoimatutkimuksen mukaan palkansaajista pysyvissä koko-aikaisissa työ- tai virkasuhteissa oli noin 75 % ja pysyvissä osa-aikaisissa 8,7 %. Vuonna 2003 määräaikaisissa työsuhteissa työskenteli 16,3 % palkansaajista. Vuonna 2003 osa-aikatyötä teki 13 % kaikista palkansaajista. Naiset ovat miehiä useammin määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa. Osa-aikaisten määrä on hieman kasvussa ja määräaikaisten osuus on lähes vakiintunut muutamassa vuodessa.

Määräaikaiset työ- ja virkasuhteet ovat julkisella sektorilla yleisempiä kuin yksityissektorilla. Ammattialoista erityisesti naisvaltaisissa opetus-, terveydenhoito- ja sosiaalialan ammateissa ja toisaalta miesvaltaisissa maa- ja metsätalouden sekä rakennusalan töissä on käytetty suhteellisen runsaasti määräaikaisia työ- ja virkasuhteita. Työelämässä sovelletaan yhä enemmän uusia työn teettämismuotoja. Esimerkiksi vuokratyö on lisääntynyt.

Työelämän nopea muutos on paikoin vaikeastikin ennakoitavissa. Muutoksen hallinnasta on tulossa innovaatiokyvyn, osaamisen ja toiminnallisen tehokkuuden ohella yksi merkittävä kilpailukyvyn edellytys. Toimintojen ulkoistaminen merkitsee usein kehitystä kohti pienempiä yksiköitä ja toiminnan uudelleenorganisointia. Ulkoistamista on tehty eniten teollisuudessa. Valtio on lisännyt selvästi tällaista toimintaa ja kunnissakin toiminta on lisääntynyt viime vuosina. Ulkoistamista tehdään pääsääntöisesti liiketaloudellisista syistä.

Ammattitaitoinen työvoima on yhä tärkeämpi perusedellytys niin yritysten kuin julkisen hallinnon ja muiden organisaatioiden menestymisen kannalta. Nuorten työntekijöiden määrä on vähentynyt ja vähenee edelleen. Vähitellen muutkin työvoimaan kuuluvat ikäluokat pienenevät. Väestön ikääntymisen seurauksena hoitoalan tehtävät tulevat lisääntymään. Samoin työsuojelun merkitys muuttuu ja kasvaa.

#### *Tapaturmat, ammattitaudit ja vaara- ja haittatekijät*

Vähintään kolmen päivän työstä poissaoloon johtaneiden työpaikkatapaturmien määrä on laskenut 1970-luvun puolivälistä lähtien. Syvä lama 1990-luvun alussa vähensi voimakkaasti tapaturmien määrää. Sen jälkeen tapaturmien määrä on pysynyt kutakuinkin samalla tasolla ja suhteellinen tapaturmataajuus on edelleen laskenut viime vuosiin asti. Kuolemaan johtaneiden työtapaturmien määrä on pitkällä aikavälillä vähentynyt merkittävästi.

Työtapaturmien määrä nousi Suomessa huippuunsa 1970-luvulla, jolloin niitä oli enimmillään yhteensä noin 270 000 vuodessa (noin 150 000 vähintään kolmen päivän poissaoloon johtaneita). Viime vuosina tapaturmia on sattunut (korvattu) noin 120 000 työmatkatapaturmat ja ammattitaudit mukaan lukien (suunnilleen puolet vähintään kolmen päivän poissaoloon johtaneita). Näistä työpaikkatapaturmia on noin 100 000. Työtapaturmien ja ammattitautien aiheuttaman työkyvyttömyyden keskimääräinen kesto on jonkin pienentynyt 1990-luvulla.

Työstä johtuvien kuolemantapausten lukumäärä oli suurimmillaan 1950-luvun lopulla. Vuonna 1970 kuolemantapauksia oli 212. Viime vuosina kuolemantapauksia on sattunut muutamia kymmeniä (30—40) vuosittain, kun luvusta on jätetty pois aikaisemmin tapahtuneen altistuksen



aiheuttamat ammattitautikuolemat ja työmatkatapaturmat. Vuonna 2002 lähinnä asbestin aiheuttamia ammattitautikuolemia oli 106 kappaletta.

Ammatti- ja alakohtaiset erot tapaturmavaarassa ovat edelleen merkittäviä. Teollisuus- ja rakennustyöntekijän tapaturmariski on noin kymmenkertainen hallinto- ja toimistotyöntekijään tai teknistä, tieteellistä ja taiteellista työtä tekevään verrattuna. Kuljetustyötä ja maa- ja metsätaloustyötä tekevän riski on vastaavasti noin kuusinkertainen turvallisimpiin ammatteihin verrattuna. Tapaturmavaaralliset alat ovat viime vuosikymmeninä pysyneet samoina.

Tapaturmavaarallinen rakennustyömaa on ollut perinteisesti ns. yhteinen työpaikka. Viime vuosina mm. aiemmin mainitut muutokset työelämässä ovat vaikuttaneet yhteisten työpaikkojen määrän lisääntymiseen eri toimialoilla. Vuosina 1992—1996 kuolemaan johtaneista tapaturmista 22 % sattui yhteisillä työpaikoilla. Vuosina 1997—2002 vastaava luku oli 44 %. Tutkimustietoa yhteisten työpaikkojen tapaturmavaarallisuudesta ei ole.

Väkivaltatapaturmat kohdistuvat etupäässä palvelutyöhön sekä sosiaali- ja terveyssektoriin. Väkivalta- ja uhkatilanteet työssä ovat lisääntyneet huomattavasti kahden viimeisen vuosikymmenen aikana. Fyysistä työväkivaltaa esiintyy eniten sellaisilla aloilla, joilla työntekijät kohtaavat yleisöä ja asiakkaita ja joutuvat jollain tavoin puuttumaan näiden toimintaan. Työväkivallan riskialoja ovat mm. terveyden- ja sairaanhoito, sosiaaliala, poliisi- ja vartiointi, kaupan ala, hotelli- ja ravintolala sekä liikennöinti. Työhön liittyvää väkivaltaa tai uhkaa kokee vuosittain n. 110 000 ihmistä eli n. 5 % työntekijöistä. Vuonna 2003 koettu työväkivalta ja sen uhka on vuoteen 2000 verrattuna hieman vähentynyt useilla em. aloilla, kuten hotelli- ja ravintola-alalla ja terveys- ja sosiaalialalla.

Ammattitautien lukumäärä kasvoi 1970-luvun alun muutamasta sadasta vuoteen 1990, jolloin määrä oli suurimmillaan (9 081). Tämän jälkeen ammattitautien lukumäärä on laskenut noin puoleen em. luvusta. Vuonna 2002 tilastoitiin n. 4 800 ammattitautia. Ammattitauteja syntyy eniten teollisuudessa ja rakennusallalla eli siellä missä tapaturmariskikin on suurin. Yleisimmät ammattitaudit ovat kemiallisten tekijöiden aiheuttamia ja rasitusvammoja. Vuonna 2002 kemialliset tekijät (asbesti pois lukien) aiheuttivat noin 2 000 ammattitautia, kun rasitussairauksia tilastoitiin 1 360 tapausta. Fysikaalisten tekijöiden, kuten melun, aiheuttamat ammattitaudit ovat vähentyneet merkittävästi viimeisen kymmenen vuoden aikana.

Todettujen ammattitautien lisäksi osa työntekijöiden muusta sairastavuudesta on työperäistä, mutta tästä osuudesta ei ole täsmällistä tietoa. Yleisesti arvioidaan, että esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksista, joka tässä suhteessa on selvästi merkittävin sairausryhmä, noin kolmannes olisi työperäisiä. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat vähentyneet viime vuosikymmenellä, mutta viime vuosien tiedot osoittavat, että myönteinen kehitys on pysähtynyt. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttavat pitkäaikaisia poissaoloja ja ennenaikaista siirtymistä työelämän ulkopuolelle. Työvoiman ikääntyminen ja toisaalta monissa töissä esiintyvä epäergonominen staattinen kuormitus usein stressiin yhdistyneenä ovat erityisiä tule- sairauksia lisääviä tekijöitä. Vuonna 2001 tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä sairauspoissaolopäiviä oli n. 3,6 miljoonaa (yli 9 päivän sairauspoissaolot).

Alistumisen fysikaalisille ja kemiallisille tekijöille on vähentynyt viime vuosikymmeninä. Vähintään 85 dB(A):n melussa työskenteli vuonna 1970 noin 600 000 työntekijää, kun taas vuonna 2002 melulle altistui arviolta enää noin 186 000 työntekijää. Vaaralliselle melulle altistumisen arvioidaan edelleen vähenevän. Kylmyydelle arvioidaan altistuvan noin 360 000 työntekijän. Noin 11 000 työntekijän arvioidaan altistuvan ionisoivalle säteilylle ja 200 000 tärinälle. Kemiallisille tekijöille altistuu noin miljoona työntekijää. Mikrobiologisille tekijöille altistuminen liittyy pääasiassa maatalouteen ja orgaanista materiaalia käyttävään teollisuuteen sekä kosteus- ja homevaurio-rakennuksiin sekä mm. sairaala- ja siivoustyöhön.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun sekä fyysisen väkivallan arvioidaan lisääntyneen 1990-luvulla ja se kohdistuu naisiin enemmän kuin miehiin. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kohteena on tutkimusten mukaan noin 4—6 % työssäkäyvistä suomalaisista. Toimialojen ja ammattien välillä esiintyy selviä eroja. Tehdyissä tutkimuksissa työyhteisöissä kielteisinä asioina on koettu erityisesti kiire tai kireät aikataulut, työn pakkotahtisuus, arvostuksen puute ja epävarmuus työsuhteen jatkumisesta. Myönteisiä tekijöitä ovat olleet erityisesti työn itsenäisyys, työn vaihtelevuus, työn mielenkiintoisuus, hyödyllisyyden tunne ja työpaikan henki. Työyhteisöjen henkilöstön sisäiset ristiriidat näyttävät lisääntyneen kaikilla työelämän pääsektoreilla 1990-luvulla. Kiireen ja työn henkisen rasittavuuden on koettu hieman vähentyneen viimeisen kuuden vuoden aikana (1997—2003).

Uusien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on vaihdellut ja niiden määrä väheni selvästi erityisesti 1990-luvun puolivälin jälkeen. Niiden kokonaismäärä oli vuosikymmenen lopussa noin puolet vuosikymmenen alkuun verrattuna. Lainsäädäntö ja korvauskäytäntö vaikuttavat merkittävästi työkyvyttömyyseläkkeiden kokonaismäärän kehitykseen. Mielenterveyteen liittyvät sairaudet (4 777 kpl 1999) ovat ohittaneet tuki- ja liikuntaelsairaudet (3 019 kpl 1999) merkittävämpänä työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttajana ja niiden määrä on lisääntynyt selvästi viime vuosina. Em. kehitykseen on vaikuttanut myös muutokset mielenterveyteen liittyvien sairauksien diagnosoinnissa.

### 2.1.3 Suhde muuhun lainsäädäntöön

Vuoden 2004 alusta voimaan tullut hallintolaki (434/2003) on hallinnon toimintaa sääntelevä yleislaki. Sitä sovelletaan työsuojeluasioihin siltä osin kun asiasta ei ole valvontalailla säädetty. Lain tarkoituksena on edistää ja toteuttaa hyvää hallintoa sekä oikeusturvaa hallintoasioissa. Sillä on korvattu hallintomenettelylaki (598/1982), asiakirjain lähettämisestä annettu laki (74/1954) ja tiedoksiannosta hallintoasioissa annettu laki (232/1966).

Hallintolain soveltamisalaan kuuluvat muun muassa valtion ja kunnan viranomaiset, itsenäiset julkisoikeudelliset laitokset ja yksityiset niiden hoitaessa julkisia hallintotehtäviä. Lailla säädetään viranomaisten toimintaan yleisesti sovellettavista hyvän hallinnon perusteista ja sellaisista hallintoasiassa noudatettavista keskeisistä menettelyllisistä vaatimuksista, jotka olennaisesti vaikuttavat yksityisen asemaan ja oikeussuojaan hallinnollisissa päätöksenteossa.

Hallintolain säännökset tulevat työsuojelun valvonta-asiassa sovellettavaksi etenkin hallintoasian vireille tulon, käsittelyn ja ratkaisemisen osalta. Työsuojelun valvonnassa tulevat sovellettavaksi myös hallintolain päätöksessä olevan virheen korjaamista ja päätöksen tiedoksiantoa koskevat säännökset, joista valvontalaissa ei ole erityissäännöksiä. Sen sijaan salassapidosta, virkamiehen ja tutkimuksen toimittajan esteellisyydestä sekä valvontalain 2 a §:ssä tarkoitetun ratkaisun perustelemisesta valvontalaissa on hallintolain syrjäyttävät säännökset.

Yleiset säännökset valituksesta ja eräistä muista hallinto-oikeudellisista oikeusturvakeinoista sekä niiden käsittelyssä noudatettavasta menettelystä sisältyvät lakiin hallintolainkäytöstä (586/1996). Sitä sovelletaan muutoksenhakuun työsuojeluasioissa siltä osin kun asiasta ei ole valvontalaissa säädetty. Työsuojelun valvonnassa sovellettavaksi tulevat etenkin hallintolainkäyttölain säännökset valitusosoituksesta, puhevallan käyttämisestä sekä valituksen tekemisestä ja sen käsittelemisestä. Työsuojelun muutoksenhakuasiaa tuomioistuimessa käsiteltäessä sovellettavaksi tulevat säännökset suullisesta käsittelystä, päätöksenteosta ja päätöksen korjaamisesta. Lisäksi työsuojeluasioissa sovelletaan hallintolainkäyttölain säännöksiä ylimääräisestä muutoksenhausta. Valitus-oikeutta koskevilta osin hallintolainkäyttölakia sovelletaan työsuojeluasioihin vain työsuojelun piiriviranomaisen päätöksen osalta, kun taas ministeriön ja hallinto-oikeuden päätöksen osalta asiasta

on erityissäännökset valvontalaissa. Valvontalaissa menettely on säädetty hallintolainkäyttölaista poikkeavalla tavalla etenkin valituksen toimittamisen ja päätöksen täytäntöönpanon osalta. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriön antamasta päätöksestä on hallintolainkäyttölaissa säänneltyä laajempi muutoksenhakuoikeus korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

Työsuojeluviranomaisten toimintaan sovelletaan lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999), jäljempänä julkisuuslaki, joka on viranomaistoiminnan julkisuutta koskeva yleislaki. Lailla lisättiin viranomaisten toiminnan avoimuutta, tehostettiin julkisuusperiaatteen toteutumista julkisten tehtävien hoidossa ja parannettiin mahdollisuuksia saada tietoja viranomaisten käsittelyssä olevista asioista. Viranomaisilla on velvollisuus noudattaa hyvää tiedonhallintatapaa asiakirja- ja tietohallinnossaan ja varmistaa julkisuusperiaatteen käytännön toteutuminen. Julkisuusperiaate on ulotettu koskemaan julkisen vallan käyttöä riippumatta siitä, miten asioiden hoito on organisoitu tai miten toiminnassa syntynyt tieto on tallennettu.

Julkisuuslakia sovelletaan työsuojeluasioissa siltä osin kun valvontalailla ei ole asiasta säädetty. Valvontalaissa on omat erityissäännöksensä vaitiolovelvollisuudesta (5 §) ja ilmoituksentekijän suojasta (6 §). Valvontalain mukainen vaitiolovelvollisuus koskee myös työpaikkojen työsuojelun yhteistoimintaan osallistuvia henkilöitä, jotka eivät ole julkisuuslaissa tarkoitettuja viranomaisia. Vaitiolovelvollisuus ulottuu valvontalain mukaan nimenomaisesti myös yrityksen taloudellista asemaa koskeviin seikkoihin. Julkisuuslaista puuttuu myös valvontalailla säännelty vaitiolovelvollisuus siitä, että tarkastus perustuu työntekijän valvontaviranomaiselle tekemään ilmoitukseen.

Henkilötietolain (523/1999) tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä. Tarkoituksena on myös edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista. Lailla on saatettu henkilötietojen keräämistä, tallentamista, käyttöä ja luovuttamista koskeva yleislainsäädäntö vastaamaan tietosuojadirektiiviä. Sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa annetun lain (13/2003) tarkoituksena on lisätä asiointin sujuvuutta ja joutuisuutta sekä tietoturvallisuutta edistämällä sähköisten tiedonsiirtomenetelmien käyttöä. Lakia sovelletaan hallinnossa, tuomioistuimissa ja muissa lainkäyttöelimeissä sekä ulosotossa sekä soveltuvin osin myös muussa viranomaistoiminnassa.

Uhkasakon, teettämisuhan ja keskeyttämisuhan käyttöä koskevat keskeisimmät säännökset sisältyvät uhkasakkolakiin (1113/1990). Se on yleislaki, jota sovelletaan siltä osin kun valvontalaissa ei ole asiasta säännöksiä. Uhkasakkolaissa on uhkasakon asettamista ja maksettavaksi tuomitsemista koskevat yhtenäisen sääntelyn kohteeksi soveltuvat menettelyperiaatteet. Lailla säädetään myös teettämisuhasta ja keskeyttämisuhasta. Uhkasakkolain säännökset tulevat työsuojeluasioissa sovellettaviksi lähes sellaisinaan, koska valvontalaissa on erityissäännöksiä lähinnä vain teettämiskustannusten perimisestä (15 § 3 momentti), valitusajasta uhkasakon tuomitsemisesta (19 §) ja uhan kohdistamisesta (15 ja 15 e §).

Hallinto-oikeuslailla (433/1999) työsuojeluasioidenkin muutoksenhakuasteena toimineista läänin-oikeuksista muodostettiin hallinto-oikeuksia.

Asetuksella työsuojeluun liittyvien tarkastuslaitosten hyväksymisestä (18/2000) säännellään tarkastusvalvontalain 2 a §:ssä tarkoitettujen tarkastuslaitoksen pätevyysvaatimukset ja hyväksyminen.

Asetusta virka- tai työsuhdetta vailla olevien työsuojelun valvonnasta (324/1978) sovelletaan virka- tai työsopimussuhdetta vailla oleviin, työtä suorittaviin henkilöihin valtion, kunnan tai muun julkisyhteisön virastossa tai laitoksessa. Vastaavanlaisiin yksityisiin laitoksiin sovelletaan valvonta-

lakia suoraan. Asetuksen perusteella työsuojeluviranomaiset valvovat virka- tai työsopimussuhdetta vailla olevien tekemää työtä kuten vastaavassa palvelussuhteessa olevien työtä yleensä.

Sähköturvallisuuslailla (410/1996) määritellään sähköturvallisuuden yleinen taso ja viranomaisen valvontakeinot sähköturvallisuuden edistämiseksi. Lailla säännellään sähköturvallisuuden valvonnasta, sähköalan töihin liittyvistä vaatimuksista, sähkölaitteiden ja -laitteistojen turvallisuuden varmentamisesta sekä sähkövahinkojen korvaamisesta. Turvatekniikan keskuksella on lain 27 §:n mukaan oikeus kieltää tuotteen valmistus, pitäminen kaupan, myynti ja muu luovuttaminen. Kieltopäätöksen tehtyään viranomainen voi määrätä elinkeinonharjoittajan korjaamaan kuluttajan tuotteen, ottamaan sen takaisin tai purkamaan kaupan. Sähköturvallisuusviranomainen voi myös vaatia tuotteeseen tai sen valmistukseen määräystenmukaisuuteen johtavia muutoksia ja niiden osoittamista tarkastuslaitoksen vaatimustenmukaisuuden varmistamismenettelyin. Mainittujen toimien jäädessä riittämättömiksi viranomainen voi määrätä valmistajan, maahantuojan tai myyjän hallussa oleva tuote hävitettäväksi. Sähköturvallisuusviranomainen voi myös velvoittaa valmistajan, maahantuojan tai myyjän julkisesti ilmoittamaan tuotteeseen liittyvästä vaarasta tai antaa itse mainitun tahon kustannuksella tällainen ilmoitus. Sähköturvallisuusviranomaisella on oikeus saada tarpeellinen määrä kaupan pidettäviä sähkölaitteita koekappaleiksi. Laitteen osoittautuessa säännösten tai määräysten vastaiseksi viranomainen voi 27 §:n mukaisen kiellon tai vaatimuksen esitettyään velvoittaa elinkeinonharjoittajan korjaamaan testauksesta ja tutkimuksesta aiheutuneet kustannukset. Viranomaisen on elinkeinonharjoittajan sitä vaatiessa korvattava koekappale käyvän hinnan mukaan, ellei sähkölaitetta havaita sähköturvallisuuslain tai sen nojalla annettujen säännösten tai määräysten vastaiseksi.

Laki kulutustavaroiden ja kuluttajapalvelusten turvallisuudesta (75/2004) koskee elinkeinonharjoittajan vastuuta uudesta tai käytetystä kulutustavarasta sen valmistuksessa, maahantuonnissa, myynnissä, vuokraamisessa ja muussa elinkeinotoiminnan yhteydessä tapahtuvassa luovuttamisessa kuluttajalle. Lain velvoitteita ja seuraamuksia voidaan kohdistaa myös sellaisiin palvelujen tarjoajiin, jotka luovuttavat tavaroita ja palveluksia kuluttajiin rinnastettavien henkilöiden käytettäväksi. Viranomainen voi ensisijaisesti määrätä elinkeinonharjoittajan terveyden tai omaisuuden vaaran torjuntatoimiin tai teettää ne elinkeinonharjoittajan kustannuksella. Toissijaisesti elinkeinonharjoittajan toiminta voidaan kieltää tai määrätä myös keskeytettäväksi. Terveydelle tai omaisuudelle vaarallisen tuotteen tai palveluksen osalta Kuluttajavirasto voi antaa väliaikaisen tai pysyvän kiellon ja määrätä kulutustavara poistettavaksi tai palvelusten tarjoaminen lopetettavaksi. Tullilla on oikeus väliaikaisesti tai pysyvästi kieltää tavarantoiminnan maahantuonti. Vientikieltoon voidaan asettaa vakavan terveysvaaran aiheuttava kulutustavara tai kuluttajapalvelus. Kieltojen ja määräysten jäädessä riittämättömiksi tavara voidaan muun muassa määrätä palautettavaksi hävittämistä varten. Elinkeinoonharjoittaja voidaan velvoittaa myös tavarantoiminnan tai palveluksen korjaamiseen, tavarantoiminnan vaihtoon tai sopimuksen purkamiseen. Elinkeinoonharjoittajalle voidaan määrätä tiedottamisvelvollisuus ja kieltoa tai määräystä tehostetaan yleensä uhkasakolla.

## **2.2 Kansainvälinen kehitys sekä ulkomaiden ja EU:n lainsäädäntö**

Toimikunnan käyttöön hankittiin mietinnön liitteinä olevan jäsentelyn mukaisesti selvityksiä ulkomaisesta lainsäädännöstä.

## **3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset**

### **3.1 Esityksen tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi**

Valvontalaki on ollut voimassa vuodesta 1974 lukien. Keskeinen osa työsuojeluviranomaisen valvomasta lainsäädännöstä on sen jälkeen uudistettu. Valvottavan lainsäädännön merkittävimpiä

kokonaisuudistuksia ovat olleet muun muassa uusi työsopimuslaki (55/2001), työaikalaki (605/1996), laki nuorista työntekijöistä (998/1993), työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja työturvallisuuslaki (738/2002). Lisäksi työsuojeluviranomaisten valvottavaksi on tullut muissa laeissa säädettyjä uudentyyppisiä asioita kuten esimerkiksi tietosuoja, lähetettyjä työntekijöitä ja yhdenvertaisuutta koskevia asioita. Valvontalakiin on tehty useita osittaisuudistuksia valvottavan lainsäädännön muutosten yhteydessä. Muutoksia on toteutettu myös Euroopan talousaluetta koskevan sopimuksen ja yhteisöoikeuden perusteella.

Työsuojelun valvontaa sääntelevä yleinen lainsäädäntö on samoin olennaisilta osin uudistettu valvontalain voimaan tultua. Merkittävimpiä viime vuosien muutoksia ovat olleet uusi perustuslaki (731/1999), hallintolaki (434/2003) ja laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999). Hallinnollisten päätösten tehosteista säädetään uhkasakkolaissa (1113/1990) ja rikoslain työrikoksia koskevaa 47 lukua on uudistettu muun muassa lailla 578/1996. Kokonaisarviota muutosten vaikutuksesta työsuojelun valvontalainsäädäntöön ei kuitenkaan ole tehty. Muutosten johdosta valvontalaki on syytä uudistaa kokonaisuudessaan muun lainsäädännön vaatimuksia paremmin vastaavaksi. Tavoitteena on myös saattaa osin vanhanaikaisena pidettävä säännöstö paremmin nykyisiä käytännön valvontatarpeita vastaavaksi.

Ehdotuksen tavoitteena on saattaa sääntely säädöstason ja lainsäädäntövallan osalta Suomen perustuslakia vastaavaksi. Nykyisin etenkin työsuojelun yhteistoimintaa koskevat säännökset sisältyvät suurimmalta osin asetukseen työsuojelun valvonnasta. Valvontalain 2 luku sisältää vain 9 yhteistoimintaa koskevaa pykälää, kun asetuksessa pelkästään yhteistoimintaa koskevia pykäläiä on 17.

Lakiehdotuksella on tarkoitus tehostaa ja selkeyttää viranomaistoiminnan etenemistä silloin, kun valvontakohteessa on havaittu valvottavan lainsäädännön kannalta puutteita. Valvontatoiminnan ennakoitavuus edellyttää, että työsuojeluviranomaisten toimenpiteiden johdonmukainen eteneminen on myös asiaa koskevista säädöksistä selvästi todettavissa. Valvonnan vaikuttavuuden parantamiseksi ja valvontakohteiden oikeusturvan takaamiseksi on tarpeen, että viranomaistoiminta etenee loogisesti juridisesti sitomattomasta huomautuksesta sitovaan ja esimerkiksi uhkasakolla tehostettuun velvoittavaan päätökseen.

Viranomaisen toimivaltuuksien ja velvollisuuksien osalta lakiehdotuksen tavoitteena on viranomaisten oikeuksien saattaminen työturvallisuuslain ja muiden lakien tehokkaan valvonnan edellyttämälle tasolle. Samalla tavoitteena on ottaa huomioon muuttuneen valvontakentän ja valvontatarpeiden edellyttämät muutokset siten, että valvontaviranomaisen toiminta olisi käytettävissä olevat resurssit huomioon ottaen mahdollisimman joustavaa ja tarkoituksenmukaista.

Työsuojelun yhteistoimintaa koskevat säännökset ovat suurelta osin alkuperäisellä lailla säädetyn sisältöisiä. Ehdotuksella pyritään etenkin työsuojelun yhteistoiminnallisuuden lisäämiseen työpaikoilla. Yhteistoiminta on vaikuttamista työsuojelua koskevaan päätöksentekoon työpaikalla asioita suunniteltaessa, valmisteltaessa ja toteutettaessa. Tavoitteena on työsuojelun tason parantaminen työpaikalla siten, että vuorovaikutussellisuus ja osallistuminen työsuojeluasioissa toteutuisi jo ennen kuin niistä päätetään. Yhteistoiminnallisuuden lisääminen on toteutettavissa korostamalla työsuojeluasioiden kiinteää yhteyttä työpaikan varsinaiseen tuotannolliseen toimintaan. Edustukselliselle työsuojelun yhteistoiminnalle ei ole tarvetta silloin, kun asia on tehokkaammin hoidettavissa suoraan linjaorganisaatiossa työntekijän ja hänen esimiehensä kesken. Työntekijöitä edustavan ja erityistä asiantuntemusta tarvitsevan ja omaavan työsuojeluvaltuutetun tehokkaan toiminnan edellytykset tulee turvata aidon yhteistoiminnan ja sen myötä tavoiteltavien työpaikan olosuhteiden ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Toisaalta edustuksellisen yhteistoimintaelimen kuten työsuojelutoimikunnan tulee voida yleensä keskittyä esimerkiksi yksittäistä työntekijää koskevia

suurempia ja laajakantoisempia asioita koskevaan yhteistoimintaan. Edustuksellisen yhteistoimintaelimen tehokkaan toiminnan kannalta on tavoiteltavaa, että yhteistoimintaelimen kokoonpanolla turvataan sen päätösten mahdollisimman välitön täytäntöönpanokelpoisuus.

### **3.2 Keskeiset ehdotukset**

Valvontalaki ehdotetaan kumottavaksi ja säädettäväksi laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Lain nimi vastaisi paremmin lain sisältöä. Lakiehdotus poikkeaa melko oleellisesti voimassa olevasta laista. Uuden perustuslain säännökset on otettu huomioon muun muassa ehdottamalla, että joistain nykyisin asetustasolla säädetyistä seikoista säädettäisiin lailla. Säännösten sisältöön ovat vaikuttaneet myös uusi työturvallisuuslaki ja viranomaistoimintaa yleisesti sääntelevä hallintolaki. Lakiehdotuksen kirjoitustavassa on pyritty selkeämpään ja nykyistä valvonnan toimintaympäristöä paremmin vastaavaan ilmaisuun.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

### 1. Lakiehdotusten perustelut

#### 1.1. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

##### OSA 1

##### YLEISET SÄÄNNÖKSET JA VIRANOMAISTOIMINTA

#### 1 Luku. Yleiset säännökset

*1 § Lain soveltaminen ja tarkoitus.* Lain alkuun ehdotetaan otettavaksi lain soveltamista ja lain tarkoitusta koskevat informatiiviset säännökset. Työsuojeluviranomaisen toimivalta valvoa lainsäädännön noudattamista perustuu aina erityisessä laissa olevaan säännökseen. Valvottavan lainsäädännön ala on laajentunut jatkuvasti. Katso mietinnön liitettä 1.

Pykälän 1 momentin mukaan laissa säädettäisiin menettelytavoista, joita työsuojeluviranomainen noudattaa valvoessaan niitä säännöksiä, joissa valvontatehtävä on uskottu työsuojeluviranomaiselle. Ehdotettu säännös ei perusta toimivaltaa, josta on säädetty muussa lainsäädännössä. Laki olisi viranomaistoimintaa koskeva menettelytapalaki, joka täydentää yleisiä hallinnon toimintatapoja ja hallintomenettelyä sekä muutoksenhakua koskevia yleisiä säännöksiä. Viranomaistoimintaan kuuluvat myös muutoksenhakua koskevat säännökset. Lisäksi 1 momentissa mainittaisiin lain koskevan työpaikan työsuojeluyhteistoimintaa ja eräitä ilmoitusvelvollisuuksia.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi lain soveltamista ohjaava tarkoitussäännös. Lain tarkoituksena olisi varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen työpaikoilla sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan ja työpaikan työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. Tämä toteuttaa osaltaan Kansainvälisen työjärjestön ammattientarkastusta teollisuudessa ja kaupassa koskevaa yleissopimusta (no 81 vuodelta 1947), jonka mukaan tarkastusviranomaisen tehtävänä tulee olla työsuojelua koskevien säännösten soveltamisen turvaaminen. Lisäksi tarkoituksena olisi varmistaa työssä käytettävien tuotteiden turvallisuus.

*2 § Määritelmät.* Määritelmät on pyritty rajaamaan välttämättömään. Pykälässä määriteltäisiin työsuojeluviranomainen, tarkastaja ja tuote. Työsuojeluviranomaisella tarkoitettaisiin sosiaali- ja terveysministeriötä ja sen alaisena työsuojelun piiriviranomaisena toimivaa työsuojelupiirin työsuojelutoimistoa. Tarkastajalla tarkoitettaisiin työsuojelupiirissä valvonta- ja tarkastustehtävissä toimivaa virkasuhteista henkilöä, jota ei kuitenkaan pidetä työsuojeluviranomaisena. Tuotteen määritelmä on tarpeen erityisesti lakiehdotuksen 4 luvussa säänneltävän markkinavalvonnan kannalta. Työntekijöitä ja toimihenkilöitä pykälässä ei ole erikseen määritelty. Työntekijällä tarkoitetaan kaikkia työpaikan työntekijöitä, myös toimihenkilöasemassa olevia, ellei toisin ole mainittu. Aivan vastaavasti kuin laissa jäljempänä mainitaan työsuojeluvaltuutettu, sillä tarkoitetaan niitä kaikkia työntekijä- ja toimihenkilöasemassa olevia valtuutettuja, jotka työpaikalle on valittu ja joita asia koskee.

#### 2 Luku. Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivaltuudet ja velvollisuudet

*3 § Valvonnan toteuttaminen.* Pykälässä säädettäisiin yleisesti valvonnan toteuttamisesta. Valvonnan sisältöä ei määriteltäisi tarkasti laissa. Valvonta tarkoittaisi kaikkia työsuojeluviranomaisen, ministeriön ja työsuojelun piirihallinnon tehtäviä, joista tässä laissa ja muussa valvottavana olevassa lainsäädännössä säädetään. Valvonta voi sisältää useita erilaisia toimintatapoja. Tarkoitus

on, että säännös samoin kuin 4 §:ssä tarkoitetut oikeudet mahdollistaisivat valvontatoimenpiteiden monipuolisen käytön. Pykälän mukaan työsuojeluviranomaisen tulisi valvontatehtävässään lisäksi edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa.

Oleellinen työpaikkavalvonnan osa olisi edelleen työpaikoilla tehtävät tarkastukset. Lisäksi valvontaan voi sisältyä muita lainsäädännön noudattamisen selvittämisen kannalta tarpeellisia viranomaistehtäviä. Työnantajalta tai muulta tarkastuksen kohteelta voidaan esimerkiksi pyytää aineistoa tai selvityksiä sen selvittämiseksi, onko säännöksiä noudatettu. Viranomainen tai tarkastaja voivat saada ennen tarkastuskäyntiä tarvittavaa tietoa työpaikalta, mikä tehostaa tarkastuksen tekemistä. Niin ikään tietoja voitaisiin tarkastuksen jälkeen täydentää. Kaikissa tapauksissa työpaikkakäynti ei ole edes välttämätön, jos asian selvittämiseksi tarpeellinen tieto saadaan muulla tavalla. Perinteinen työpaikkatarkastus on kehittyvässä yksittäisestä tarkastustapahtumasta viranomaisen ja työpaikan välisen tietojen vaihdon ja vuoropuhelun suuntaan.

Valvottavana oleva työpaikka voi olla mikä tahansa pysyvä tai tilapäinen työskentelypaikka, jossa valvottavana olevan lainsäädännön mukaista työtä tehdään. Laissa ei ole tarpeen määritellä työpaikan käsitettä valvonnan kannalta. Yhteistoiminnan kannalta se ehdotetaan määriteltäväksi 27 §:ssä.

Tuotteiden turvallisuuteen liittyvä valvonta tapahtuu pääosin työsuojelun piiriviranomaisen toimesta työpaikkatarkastusten yhteydessä tai markkinoiden ja markkinoilla olevien tuotteiden tarkkailuna monin eri tavoin. Markkina- ja valvonta-asioissa päätösvaltaa käyttävällä ministeriöllä on myös muita tapoja selvittää tai selvittää tuotteiden vaatimustenmukaisuutta yleisen hallintolain mahdollistamin toimenpitein. Ehdotettavassa lainkohdassa ei näitä keinoja ja toimenpiteitä ole sen vuoksi tarpeen tarkemmin säädellä.

Pykälässä säädettäisiin myös selvyiden vuoksi siitä, että työsuojeluviranomaisten toiminnassa sovelletaan hallintolakia (434/2003) ja lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999). Tarkoitus on, että näitä yleisiä säännöksiä sovellettaisiin niin pitkälti kuin mahdollista. Joissakin tapauksissa on katsottu tarpeelliseksi täydentää niitä tai poiketa niistä. Tällaisissa tapauksissa lakiehdotuksessa olisi tarvittavat säännökset. Lisäksi viitattaisiin siihen, että työsuojeluviranomaisen muista tehtävistä säädetään erikseen. Työsuojeluhallinnon tehtäviä ja toimintaa säätelee laki työsuojeluhallinnosta (16/1993). Sen nojalla on annettu asetus työsuojeluhallinnosta (176/1993) ja asetus työsuojeluneuvottelukunnasta (199/1993).

*4 § Tiedonsaanti ja tarkastusoikeus.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi työsuojeluviranomaisen ja yksittäisen tarkastajan oikeudesta päästä työpaikalle tai muuhun tarkastuskohteeseen ja oikeudet tarkastuksen toteuttamiseksi tarvittavien tietojen saantiin. Työsuojeluviranomaisen, työsuojelun piiriviranomaisen ja ministeriön sekä yksittäisen tarkastajan oikeudet olisivat laissa samat. Käytännön soveltamistilanteesta riippuu, kuka näistä kussakin yksittäisessä tilanteessa toimivaltuuksia käyttää. Oikeuksia käyttäisi tilanteen mukaan joko viranomainen tai tarkastaja. Tarkastaja käyttäisi oikeuksia edelleen lähinnä työpaikoilla tehtävien tarkastusten yhteydessä. Näin ollen tarkastajan pääsy- ja tiedonsaantioikeudet kohdistuisivat ensisijaisesti tarkastustilanteisiin. Säännös soveltuisi myös muuhun valvontaan kuin työpaikalla käynteihin, kuten tietojen ja selvitysten saantiin muilla valvontaan kuuluvilla tavoilla.

Pykäläehdotuksessa on viranomaisen ja tarkastajan oikeudet ja toimivaltuudet pyritty kuvaamaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Toisaalta lain noudattamisen valvonta edellyttää, että toimivaltuuksien esimerkiksi erilaisten tietojen saamisen osalta tulisi olla riittävän laajat, jotta lain noudattamisen valvonta olisi tehokasta ja tuloksellista. Toimivaltuuksien rajaaminen laissa täysin



tyhjentävästi ei ole mahdollista eikä tarkoituksenmukaista. Tämä johtuu myös siitä, että työsuojeluviranomaisen valvottava lainsäädäntö muuttuu ja laajenee, jolloin lainsäädännön noudattamisen valvonnan tarpeet erilaisten tietojen saamisen suhteen vastaavasti muuttuvat. Tästä syystä toimivaltuuksista ehdotetaan säädettäväksi osin yleisluontoisesti. Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan on kuitenkin aina noudatettava hallintolaista ilmeneviä hyvän hallinnon periaatteita. Toimivaltuuksia on käytettävä niin, että pyydettyjen asiakirjojen, tietojen ja muiden selvitysten tulee olla tarpeen valvontatehtävän kannalta ja että pyynnön laajuus on oikeassa suhteessa tavoiteltavaan päämäärään nähden.

Ehdotettu säännös ei aiheuta olennaista sisällöllistä muutosta nykyiseen lakiin perustuviin työsuojelutarkastajan pääsy- ja tiedonsaantioikeuksiin. Nykyinen laki perustuu näiden oikeuksien osalta suurelta osin Suomea sitovassa Kansainvälisen työjärjestön ammattientarkastusta teollisuudessa ja kaupassa koskevaan yleissopimukseen, joka sisältää yksityiskohtaisen luettelon tarkastajan oikeuksista. Ehdotus täyttää yleissopimuksen vaatimukset.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla olisi oikeus päästä paikkaan, jossa tehdään työtä tai jossa perustellusti otaksutaan tehtävän työtä. Lisäksi pääsy-oikeus kattaisi työnantajan työntekijöiden käyttöön luovuttamat työsuojeluviranomaisen valvonnan lainsäädännön edellyttämät muut tilat. Tällaisia olisivat muun muassa henkilöstötilat tai vastaavat tilat, joita työnantajan on lainsäädännön mukaan järjestettävä. Sen sijaan se ei tarkoita lakiin perustumattomia tiloja, esimerkiksi työpaikan yhteydessä olevia harrastustiloja, vaikka työnantaja olisi sellaisia järjestänyt työntekijöiden käyttöön. Se ei koskisi myöskään työsuhteasuntoa tai muutakaan työnantajan työntekijälle järjestämää asuntoa. Säännös kattaisi kuitenkin laivatyössä työntekijöille järjestettävien majoitustilojen asianmukaisuuden, joista säädetään työturvallisuuslain 48 §:n 3 momentissa ja työturvallisuuslain nojalla annetulla asetuksella laivaväen asuintiloista aluksella. Muilta osin työnantajan järjestämien asuintilojen terveellisyysvaatimukset eivät kuulu työturvallisuuslainsäädännön alaan eivätkä siten myöskään työsuojeluviranomaisten toimivaltaan.

Lisäksi viranomaisella ja tarkastajalla olisi oikeus lähinnä markkinavalvonnan toteuttamista varten päästä paikkaan, jossa valmistetaan, säilytetään tai esitellään markkinoille tai käyttöön luovutettavaksi tarkoitettuja tuotteita

Pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaan työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla olisi ensinnäkin oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat, joita työnantajan on työsuojeluviranomaisen valvottavaksi säädetyin lainsäädännön mukaan tehtävä kirjallisina tai säilytettävä. Tämä säännös kattaisi kaikki asiakirjat, joiden laatimiseen, säilyttämiseen tai hallussa pitämiseen työnantajalla on lainsäädäntöön perustuva velvollisuus. Näitä ovat esimerkiksi työaikaan ja vuosilomaan liittyvät kirjanpito- ja muut asiakirjat, työn turvallisuuteen ja terveellisyysvaatimukseen liittyvät asiakirjat, kuten vaarojen arviointi niissä tapauksissa, joissa se on erikseen säädetty kirjallisesti tehtäväksi, sekä työturvallisuuslain nojalla annetuissa asetuksissa kirjallisesti tehtäväksi säädetyt asiakirjat.

Lainkohdan mukaan työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla olisi lisäksi oikeus saada muu selvitys asioista, joita työnantajan on lainsäädännön mukaan tehtävä, säilytettävä tai pidettävä hallussaan muulla tavoin kuin kirjallisesti. Tähän ryhmään kuuluisivat ne asiat ja tiedot, joita työnantaja on velvollinen tekemään, säilyttämään tai pitämään hallussaan, tai joiden kohdalla työnantajan velvollisuus on muulla tavoin ilmaistu niin, että varsinaisesti kirjaamisvelvoitetta ei ole. Näihin kuuluisi muun muassa selvitys työnantajan hallussa olevan työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:ssä tarkoitettua vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista. Tämä oikeus sisältäisi myös valvontaviranomaisen oikeuden saada työnantajalta työnteko-oikeutta koskevat asiakirjan siten kuin voimassa olevan valvontalain 4 §:n 1 momentin 3 kohdassa säädetään (303/2004). Tällaisessa tapauksessa asiaa koskeva selvityskin voitaisiin esittää tarkastajalle tai viranomaiselle muulla tavoin kuin kirjallisesti.

Pykälän 1 momentin 3 kohdan mukaan tarkastajalla olisi oikeus keskustella edellä 1 kohdassa tarkoitettussa paikassa työskentelevän tai muun siellä olevan henkilön kanssa kahden kesken tai todistajien läsnä ollessa ja saada häneltä tehtäväänsä varten tarpeellisia tietoja ja lainsäädännön edellyttämiä asiakirjoja. Tämä oikeus sisältäisi myös valvontaviranomaisen oikeuden saada työntekijältä työnteko-oikeutta koskeva asiakirja siten kuin edellä tarkoitettussa valvontalain 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa säädetään.

Pykälän 1 momentin 4 kohdan mukaan työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla olisi oikeus saada työnantajalta selostus muistakin kuin 2 kohdan mukaisista lakisääteisistä työn ja työympäristön turvallisuuteen ja terveellisuuteen ja työyhteisön tilaan liittyvistä työnantajan tekemistä selvityksistä. Selostuksen antaminen tarkoittaa tehdyn selvityksen olennaisen sisällön kertomista työsuojeluviranomaiselle tai tarkastajalle. Lisäksi viranomaisella ja tarkastajalla on oikeus saada selostus työpaikan rakenteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin ja muihin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista olennaisista suunnitelmista. Tämä kattaa esimerkiksi työhuoneistoa tai sellaisen rakentamista koskevan rakennus- tai muutossuunnitelman piirustuksineen sekä selostuksen sovelletusta tai käytäntöön otettavaksi suunnitellusta työ- ja valmistusmenetelmästä.

Pykälän 5 kohdan mukaan työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla olisi oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyspalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työpaikkaselvitys. Lisäksi työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on oikeus saada nähtäväksi muu työnantajan hallussa oleva, valvonnan kannalta tarpeellinen selostus työterveyshuollon toiminnasta, kuten esimerkiksi niin sanottu työterveyshuollon toimintakertomus. Nämä annetaan siinä tarkoituksessa, että työsuojeluviranomainen voi valvoa työterveyshuoltolain 24 §:n 2 momentin mukaisesti, että työnantaja on järjestänyt työterveyshuollon. Järjestämisvelvollisuuden toteamiseksi ei ole tarpeen esittää selvitystä työterveyshuollon kustannuksista, joten työnantaja voi jättää esittämättä sopimuksen hintatietoja koskevan osan.

Edelleen oikeuksiin kuuluisi pykälän 6 kohdan mukaan oikeus erikseen suoritettavaa selvitystä tai tutkimusta varten ottaa näyte työpaikalla käytettävästä raaka- ja tarveaineesta sekä näyte työpaikalla valmistetusta tai siellä käytössä olevasta tuotteesta. Tuotteen ottamisesta selvitystä varten tulisi maksaa asianmukainen korvaus. Sama koskisi raaka- ja tarveainetta. Korvausta ei kuitenkaan tarvitse maksaa, jos näytteen arvo on vähäinen.

Pykälän 7 kohdan mukaan tarkastajalla olisi oikeus ilman etukäteen tehtävää ilmoitusta suorittaa työpaikalla työhygienisiä mittauksia. Kuvaamiseen on oikeus työnantajan luvalla tai kun siihen on valvonnan kannalta perusteltua syytä. Kuvaaminen tarkoittaisi valo- ja videokuvaamista tai muun vastaavan kuva- ja äänitallenteen tekemistä. Näin otetut valo- ja videokuvat ja muut tallenteet ovat asiakirjoja, joiden sisältämien mahdollisten liike- ja ammattisalaisuuksien salassapitoon sovelletaan ehdotuksessa olevia salassapitosäännöksiä.

Koska kaikkia viranomaisen oikeuksia ei ole mahdollista luetella laissa tyhjentävästi, ehdoteaan pykälän 1 momentin 8 kohtaan otettavaksi säännös, jonka mukaan viranomaisella ja tarkastajalla olisi oikeus saada muutoinkin työnantajalta valvontaa varten tarpeellisia tietoja. Tietoja voidaan antaa kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Tarkastajan pyynnöstä työnantajalla on luonnollisesti velvollisuus osoittaa viranomaiselle tai tarkastajalle täyttäneensä lain velvoitteet. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi selvitystä suoritetuista työhygienisistä mittauksista, jos on aihetta epäillä, että ilman epäpuhtauksia tai muut kemialliset, biologiset tai fysikaaliset tekijät voivat aiheuttaa vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Tämän kohdan mukaan viranomaisella ja tarkastajalla on myös oikeus saada jäljennöksiä edellä tässä pykälässä mainituista asiakirjoista. Jäljennöksiä on

oikeus saada valvontatehtävän toteuttamisen tarkoituksessa ja siinä laajuudessa kuin se on valvonnan kannalta ja hallintolain 6 §:n mukainen suhteellisuusperiaate huomioon ottaen tarpeellista.

Pykälän 2 momentin mukaan se, mitä tässä edellä 2—8 kohdassa säädetään oikeudesta saada tietoja ja selvityksiä työnantajalta, soveltuu myös muuhun henkilöön, johon työsuojeluviranomaisen valvottavana olevan lainsäädännön mukaiset velvollisuudet kohdistuvat. Tällaisia ovat esimerkiksi työturvallisuuslain (738/2003) 3, 4 ja 7 §:ssä tarkoitettut henkilöt ja eräiden teknisten laitteiden vaatimustenmukaisuudesta annetussa laissa ( /200 ) tarkoitettut valmistajat sekä luovuttaja ja kemikaalilaissa (744/1989) tarkoitettut toiminnan harjoittajat. Tietojen saanti ja pääsyoikeudet näiden tahojen suhteen olisivat soveltuvin osin samat kuin työnantajan osalta ehdotetaan säädettäväksi.

Pykälän 3 momentin mukaan tarkastajan tulee pyynnöstä osoittaa valtuutensa tarkastuksen tekemiseen työsuojeluviranomaisen antamalla asianmukaisella todistuksella. Yleensä tarkastuksella ei tule epäselvyyttä työsuojelutarkastajan valtuuksista. On kuitenkin perusteltua edellyttää, että tarkastaja pyydettyä pystyy esittämään valtuutensa asianmukaisella todistuksella.

*5 § Työsuojelutarkastusten tekeminen.* Työsuojelutarkastusten toimintaperiaatteet ja suuntaaminen määräytyvät pääosin muuta kautta kuin ehdotettavan lain mukaan. Työsuojelutarkastusten tekemisestä huolehtivat työsuojelun piirihallintoviranomaiset hallinnon toimintaperiaatteiden sekä ministeriön asettamien tulostavoitteiden mukaisesti (asetus työsuojeluhallinnosta 176/1993). Pitkän aikavälin tavoitteet ja toimintalinjat on vahvistettu sosiaali- ja terveysministeriön työsuojelustrategiassa ja ne määrittävät valvontatoimen suuntaamista ja painopistealueita. Tavoitteet on esitetty valtion talousarvion asianomaisen momentin selvitysosassa. Strategiset tavoitteet ja niistä johdettavat tulostavoitteet ovat sidoksissa toimintaympäristön muutoksiin ja odotuksiin ja ovat siten muuttuvia. Tästä syystä ei ole tarkoituksenmukaista säätää laissa kovin yksityiskohtaisesti asioista, joista nykyisin päätetään tulosohjauksen yhteydessä ja strategisia tavoitteita asetettaessa. Ehdotuksessa on kuitenkin joitakin valvontaa suuntaavia yleisiä tavoitteita, jotka osin perustuvat Kansainvälisen työjärjestön ammattientarkastusta teollisuudessa ja kaupassa koskevaan yleissopimukseen.

Lainkohdassa ehdotetaan säädettäväksi, että työsuojelutarkastuksia on tehtävä niin usein ja niin tehokkaasti kuin valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tarpeellista. Tämä antaa mahdollisuuden siihen, että työsuojelun valvontaa suunnataan ja sen vaikuttavuutta arvioidaan edellä kerrotulla tavalla hallinnollisin toimenpitein. Työolosuhteet ja niiden aiheuttamat tarpeet ovat edelleen keskeisiä valvonnan suuntaamisessa.

Työpaikkoja, joissa on olennaisia hengen tai terveyden menettämisen vaaroja, on ehdotuksen 2 momentin mukaan valvottava erityisen tehokkaasti. Tarkastuksia on tehtävä tarvittaessa myös kaikkina vuorokauden aikoina, joina työtä tehdään.

Pykälän 3 momentti koskee tilannetta, jossa viranomaiselle on tullut ilmoitus valvonnan tarpeesta siksi, että työpaikalla epäillään rikottavan työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvaa lainsäädäntöä. Tätä koskevan ilmoituksen voi tehdä kuka tahansa. Työnantaja, työpaikan työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelutoimikunta tai sitä vastaava yhteistoimintaelin voivat muustakin syystä pyytää tarkastuksen suorittamista. Näissä tilanteissa tarkastus tai muu asian selvittämiseksi tarpeellinen selvitys olisi tehtävä viivytyksettä, jos pyynnössä tai ilmoituksessa esitetyt seikat antavat siihen aihetta. Tarvittavan toimenpiteen luonne tällaisessa tilanteessa on viranomaisen harkinnassa.

*6 § Tapaturman tutkimus.* Työsuojeluviranomaisen tietoon tulleen 49 §:ssä tarkoitetun työtapaturman johdosta olisi tapaturman tutkimus suoritettava kiireellisesti. Tutkimuksessa olisi selvítettävä tapahtumien kulku ja työtapaturmaan johtaneet syyt sekä mahdollisuudet estää samankaltaisten tapaturmien toistuminen. Näiden osalta sääntely vastaisi melko tarkkaan voimassa olevaa lainsäädäntöä.

*7 § Tarkastuksesta ilmoittaminen ja läsnäolo tarkastuksessa.* Tavanomainen menettelytapa työsuojelutarkastuksia tehtäessä on se, että siitä ilmoitetaan etukäteen työnantajalle. Tarkastuksen tavoite toteutuu parhaiten siten, että työpaikalla osataan valmistautua tarkastukseen esimerkiksi hankkimalla esille tarvittavat asiakirjat ja selvitykset sekä huolehtimalla tarvittavien henkilöiden mahdollisuudesta olla saapuvilla. Tästä syystä ehdotetaan säädettäväksi, että tarkastuksesta ja sen ajankohdasta on pääsääntöisesti ilmoitettava ennalta työnantajalle. Tämä jättää sen mahdollisuuden, että tarkastus voidaan tehdä myös ennalta ilmoittamatta. Siitä säädettäisiin 8 §:ssä.

Työpaikan työsuojeluvaltuutettujen läsnäolo tarkastuksessa on tarpeen ja se on myös normaali käytäntö. Tämän varmistamiseksi työnantajan on ilmoitettava tarkastuksesta työpaikan asianomaisille työsuojeluvaltuutetuille. Tarkoituksena on, että ilmoitus tehdään niin pian kuin työnantaja saa tiedon tarkastuksen ajankohdasta. Jotta työsuojeluvaltuutettujen läsnäolo varmistuisi, työnantajan on mahdollisuuksien mukaan huolehdittava siitä, että työsuojeluvaltuutetut ovat tarkastuksessa läsnä. Jollei valtuutettu kuitenkaan pääse paikalle, tulee työnantajan vastaavasti huolehtia siitä, että varavaltuutetulla on mahdollisuus olla läsnä tarkastuksessa. Työnantajan on kerrottava tarkastajalle valtuutetun poissaolon perusteet. Nämä voivat liittyä esimerkiksi työn järjestylihin, työaikoihin, vuosilomaan tai sairauslomaan. Lainkohta ei edellytä, että esimerkiksi sairausloman perusteena oleva diagnoosi kerrotaisiin tarkastajalle. Työsuojeluvaltuutettujen poissaolo ei estä tarkastuksen tekemistä.

Jos työpaikan työntekijät eivät ole valinneet työsuojeluvaltuutettua, työnantajan on ilmoitettava tarkastuksesta sopivalla tavalla työpaikalla. Sopiva tapa tarkoittaa tapaa, jota työpaikalla muutoinkin vakiintuneesti noudatetaan tehokkaassa tiedon välittämisessä työnantajalta työntekijöille.

Työolosuhteita ja työturvallisuutta koskeva tarkastus jakaantuu yleisesti ottaen alkukokoukseen, työpaikkakäyntiin ja loppukokoukseen. Työsuojelutarkastus voi myös suunnatusti koskea esimerkiksi työaikakirjanpitoa. Jos tarkastuksen pohjaksi ja tarkastuksessa käsittelyyn saataisiin mahdollisimman runsaasti tietoa, ehdotetaan säädettäväksi, että työnantajalla tai tämän edustajalla ja työsuojeluvaltuutetuilla sekä muillakin työntekijöillä kohdaltaan on oikeus tarkastuksen aikana esittää käsityksensä ja kysymyksiä sekä saada tietoa tarkastuksesta, siihen liittyvistä jatkotoimenpiteistä ja muista tarpeellisista tarkastukseen liittyvistä seikoista. Jatkotoimenpiteet tarkoittavat tässä selvitystä niistä toimenpiteistä, joihin tarkastaja tai työsuojeluviranomainen asian johdosta saattaa ryhtyä. Niihin kuuluu myös sen selvittäminen, mikä on työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun asema hallintomenettelyssä.

Tarkastaja voi tarvittaessa esittää kutsuttavaksi tarkastukseen muitakin siinä tarpeellisia henkilöitä. Etenkin työterveyshuollon edustajan läsnäolo tarkastuksessa on usein hyödyllistä. Tarkastuksiin on luontevaa osallistua tilanteen mukaan myös henkilön, joka huolehtii palontorjuntaan, työntekijöiden evakuointiin ja ensiapuun liittyvistä käytännön tehtävistä. Mahdollinen työsuojeluasiamies on toisinaan syytä kutsua tarkastukseen. Toisaalta tarkastaja voi myös rajoittaa tarkastukseen osallistujien määrää, jos se on tarkastuksen kannalta tarpeellista.

Tarkastajan olisi myös pyynnöstä keskusteltava edellä mainittujen henkilöiden kanssa kahden kesken työn turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevista asioista joko työpaikalla tai tarvittaessa muualla. Tässä tarkoitetun pyynnön voisi esittää yleensä kyseisen työpaikan työntekijä. Edellä

4 §:n yhteydessä säädettäisiin tarkastajan oikeudesta keskustella omasta aloitteestaan työntekijän kanssa.

8 § *Tarkastus ennalta ilmoittamatta.* Työsuojelutarkastus on joskus tarkastuksen tavoitteen toteutumisen takia tehtävä ennalta ilmoittamatta, vaikka pääsääntö on ennalta ilmoittaminen. Ehdotuksen 8 §:n mukaan tarkastus voitaisiin tämän mahdollistamiseksi tehdä myös ilman edeltävää ilmoitusta, milloin se on valvonnan kannalta tarpeellista. Tämän tarkempaa perustetta ennalta ilmoittamatta jättämiselle ei ole laissa tarpeen säätää, vaan asia jää hallintokäytännön varaan.

Yllätystarkastus on poikkeuksellinen tapa tehdä työsuojelutarkastuksia ja se tulee kysymykseen lähinnä silloin, kun ennalta ilmoittaminen johtaisi tarkastuksen tarkoituksen vesittymiseen. Yllättäen tehtyjen tarkastusten aihealueena voi olla esimerkiksi työhygieeninen mittaus tai tupakoinnin rajoituksia koskevan lainsäädännön noudattaminen tilanteessa, jossa ennalta ilmoittamisen jälkeen ei olisi enää mahdollista saada selville todellista tilannetta. Käytännössä myös esimerkiksi rakennustyömailla tehdään usein tarkastuksia ennalta ilmoittamatta.

Vaikka tarkastus tehdään ennalta ilmoittamatta, pääsääntö tällöinkin olisi, että tarkastajan olisi työpaikalle saapuessaan mahdollisuuksien mukaan ilmoitettava asiasta työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Ellei sellaista ole, asiasta on ilmoitettava sopivalla tavalla mahdollisuuksien mukaan työpaikalla oleville työntekijöille. Ilmoituksen työsuojeluvaltuutetuille tai työntekijöille tarkastaja käytännössä tekisi työnantajan edustajan kanssa sopien, jos tämä on tavoitettavissa. Lainkohdassa varaudutaan myös siihen tilanteeseen, että työnantajaa tai työnantajan edustajaa ei tavoiteta juuri silloin kun tarkastusta tehdään tai hän jopa pakoilee tarkastajaa. Sanamuoto mahdollisuuksien mukaan liittyy tähän tilanteeseen. Tällöinkin tarkastus on voitava suorittaa, joten työnantajan ja työnantajan edustajan taikka työsuojeluvaltuutetun poissaolo ei voi olla sellainen menettelyn edellytys, joka estäisi tarkastuksen suorittamisen.

Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi, että tarkastus voidaan aloittaa edellä tarkoitettua ilmoitusta tekemättä, jos ilmoittaminen olisi omiaan vaarantamaan tarkastuksen tavoitteiden saavuttamista. Tällaisesta menettelystä esimerkkinä on ravintolan melun mittaus, joka on todellisen melutason selville saamiseksi aloitettava ennen kuin tarkastaja ilmoittaa läsnäolostaan. Tällaisessa tapauksessa tarkastajan olisi mikäli mahdollista viimeistään tarkastuksen päättyessä ilmoitettava tarkastuksesta työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Samalla heille olisi varattava tilaisuus esittää käsityksensä tarkastuksen kohteena olevien seikkojen ja tarkastuksessa tehtyjen havaintojen johdosta. Jos tarkastuksen toimittaja ei tarkastuksen aikana tai sen päättyessä ole tavannut mainittuja henkilöitä, heille on sopivalla tavalla ilmoitettava tehdystä tarkastuksesta. Tällainen ilmoitus ja siihen mahdollisesti saatava työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun lausunto tulisi olla käytettävissä ennen kuin tarkastuskertomus tehdään.

9 § *Tarkastus kodissa tehtävässä työssä.* Työtä voidaan tehdä sellaisessa työntekopaikassa, joka nauttii perustuslain 10 §:ssä tarkoitettua kotirauhan suojaa. Kysymyksessä voi olla esimerkiksi työntekijän omassa kodissa tai siihen verrattavissa olosuhteissa tehtävä etätyö. Kyseessä voi myös olla työnantajan tai tämän asiakkaan kodissa tehtävä työ tai jonkun muun henkilön kodissa tehtävä työ, kuten esimerkiksi erilaiset kotipalvelut tai maatalouslomitus.

Kaikkiin edellä mainittuihin kodissa tehtävän työn muotoihin sovelletaan työturvallisuuslakia siten kuin lain 5 §:ssä tarkemmin säädetään. Sen mukaan lakia pääsääntöisesti sovelletaan sellaiseen työhön, mutta eräin rajoituksin. Myös tällaisessa työssä on pystyttävä mahdollisimman laajasti kotirauhan suojan estämättä viranomaistoimin valvomaan säännösten noudattamista. Tätä edellyttää perustuslain 7 §:n mukainen elämän ja henkilökohtaisen turvallisuuden suojia sekä perustuslain 18 §:ssä säädetty julkisen vallan velvollisuus huolehtia työvoiman suojelusta. Näissä

säännöksissä ei ole kotityötä koskevaa poikkeusta. Kansainvälisen työjärjestön ammattien-tarkastusta teollisuudessa ja kaupassa koskeva yleissopimus no 81 edellyttää valvontaa ja viran-omaisten toimivaltuuksia kaikessa työssä ilman kotityötä koskevaa poikkeusta.

Perustuslain 10 §:n mukaan lailla voidaan säätää perusoikeuksien turvaamiseksi tai rikosten selvittämiseksi välttämättömistä kotirauhan piiriin ulottuvista toimenpiteistä. Näin ollen edellä mainitut perustuslain 7 ja 18 §:n säännökset oikeuttavat säätämään lailla kotirauhan piiriin kuulu-vista työsuojelun valvontatoimenpiteistä. Tällä perusteella työsuojelun valvonta on mahdollista ulottaa myös kotirauhan piiriin kuuluviksi katsottaviin työn tekemisen tilanteisiin. Sen sijaan koti-rauhan suojan ydinalueeseen, asumiseen tarkoitettuihin tiloihin, kajoaminen olisi ehdotuksen mu-kaan rajoitettua. Tällaisissa tiloissa voitaisiin toimenpiteitä suorittaa vain silloin kun tällaisten työ-tilojen haltija sitä pyytää tai kun on perusteltu syy olettaa työolosuhteiden aiheuttavan vaaraa työn-tekijän hengelle tai olennaista haittaa tai vaaraa hänen terveydelleen. Aihetta tällaiseen oletukseen on esimerkiksi silloin, kun työpaikassa esimerkiksi ilmiannon perusteella syytä olettaa tehtävän sellaista työtä, jonka tiedetään työmenetelmien, käytettävien kemikaalien tai työvälineiden tai muiden sen kaltaisten syiden vuoksi olevan yleensä vaarallisia. Kotirauhalla suojatun pyytäessä tarkastus-ta ei tarkastusta pidetä kotirauhan rikkomisena.

*10 § Ilmoittajan tietojen salassapito.* Kansainvälisen työjärjestön yleissopimus ammattien-tarkastuksesta teollisuudessa ja kaupassa edellyttää, että kansallisessa lainsäädännössä tehtävät poikkeukset huomioon ottaen tarkastajat ovat velvollisia pitämään ehdottoman luottamuksellisina laitteiden puutteellisuuksia tai lain rikkomuksia koskevat valitukset. He eivät saa myöskään ilmoittaa työnantajalle, että tarkastus tehtiin tällaisen valituksen johdosta.

Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että kun työsuojeluviranomaiselle on tehty ilmoitus työpai-kan turvallisuutta tai terveellisyttä koskevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta tai muusta sen valvottavan lainsäädännön epäilystä rikkomisesta, ilmoittajan henkilöllisyys on pidettävä salassa. Puutteellisuus tai epäkohta tarkoittaa yleensä lain vastaista olosuhdetta, mutta edellytyksenä ei ole, että ilmoittaja osaisi yksilöidä, mitä säännöksiä on ehkä rikottu. Vääräksikin osoittautuneen epäi-lyn ilmoittajan henkilöllisyys on pidettävä salassa. Salassa on pidettävä myös se, että tarkastus tehdään tällaisen ilmoituksen johdosta. Nämä seikat voitaisiin kuitenkin ilmaista, jos se on valvon-nan kannalta tarpeellista ja ilmoittaja antaa siihen suostumuksensa. Suostumuksen täytyy olla tie-toisesti annettu, yksilöity ja selkeä. Käytännössä suostumukselta voidaan yleensä edellyttää kirjal-lista tai muuten todennettavaa muotoa. Ilmoittajan on tiedettävä, että tieto hänen henkilöllisyydestään annetaan työnantajalle. Työsuojeluviranomainen ei myöskään voi ilmoittaa työnantajalle sellaista mikä muualla lainsäädännössä, kuten esimerkiksi henkilötietolaissa (523/1999) tai laissa viran-omaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999), on säädetty salassa pidettäväksi.

Salassapitovelvollisuuden poistuminen ilmoituksen tekijän suostumuksen perusteella johtuu sii-tä, että eräissä tilanteissa, esimerkiksi työpaikalta ilmoitettuun kiusaamiseen tai muuhun epäasialliseen kohteluun puuttuminen viranomaistoimin ei ole käytännössä mahdollista, jollei asi-assa osallisten henkilöiden nimiä ole mahdollista ilmaista. Ilmoittajalla on aina mahdollisuus kiel-täytyä nimensä ilmoittamisesta, mikä merkitsee sitä, että viranomaisen mahdollisuudet ryhtyä tehokkaisiin toimiin ovat rajalliset, varsinkin silloin, jos ilmoittaja itse on epäasiallisen kohtelun kohteena.

Pykälässä tarkoitettu salassapito koskee vain ilmoituksen tekijää. Sen sijaan esimerkiksi epäasi-allisen kohtelun kohteeksi joutuneella ei ole vastaavaa suojaa, jos ilmoituksen tekijä on joku muu henkilö.

Edellä tarkoitettu tieto olisi mahdollista antaa myös syyttäjä- ja poliisiviranomaiselle rikoksen selvittämiseksi.

*11 § Tarkastuskertomus.* Voimassa olevan lain mukaan työsuojelutarkastuksista on pidettävä pöytäkirjaa. Pykälässä ehdotetaan, että tarkastajan on viipymättä laadittava tarkastuksesta kirjallinen tarkastuskertomus. Tällä terminologiaa yhdenmukaistetaan hallintolain 39 §:n mukaiseksi. Mainitussa lainkohdassa säädetään tarkastuksista, tarkastuskertomuksen laatimisesta ja tiedoksi annosta. Myös sisällöllisesti ehdotettu säännös tarkastuskertomuksesta vastaa mahdollisimman pitkälle hallintolain vastaavaa säännöstä.

Pykälässä säädettäisiin myös tarkastuskertomuksen sisällöstä. Tarkastuskertomuksesta tulee käydä ilmi tarkastuksen kulku ja tarkastajan tekemät keskeiset havainnot. Säännöksessä on pyritty noudattelemaan hallintolain 39 §:n sisältöä. Tarkastuksen kulun kirjaaminen tarkoittaa tarkastuksen kohteen, ajan ja paikan sekä ja tarkastuksessa läsnä olleiden sekä muiden tarpeellisten yksilöintitietojen kirjaamista. Havainnoista kirjattaisiin keskeisimmät, joilla voi olla merkitystä asian ratkaisemisen kannalta. Kirjattava tieto voisi lisäksi olla esimerkiksi eri osapuolten eriävä käsitys keskeisestä tarkastuksen kohteena olevasta seikasta.

Lisäksi tarkastuskertomuksen tulisi sisältää 3 luvussa tarkoitettut toimintaohjeet ja kehotukset perusteluineen, sovellettavat säännökset, selostus ohjeen ja kehotuksen merkityksestä ja mahdollisista jatkotoimenpiteistä, jollei kehotusta anneta tai ole annettu erillisessä asiakirjassa.

Tarkastuskertomusta ei ole syytä liiaksi paisuttaa. Hallintokäytännössä tulisi pyrkiä siihen, että tarkastuskertomus sisältäisi lähinnä vain tarkastuksen kohteen ja asian jatkokäsittelyn vaatimat olennaiset tiedot. Sen tulisi samalla olla suppea ja ytimekäs.

Selvyyden vuoksi ehdotetaan 2 momentissa säädettäväksi, että tarkastaja voi tarvittaessa tarkastuskertomuksessa tai muutoin antaa suositusluonteisia neuvoja työsuojelun edistämiseksi. Tässä tarkoitetaan nimenomaan suosituksia hyvistä toimintatavoista ja käytännöistä tilanteissa, joissa kysymys ei ole lain vaatimustason alapuolella olevan tilanteen korjaamisesta. Tarkemmin asiasta säädetään työsuojelun hallintolain 2 §:ssä, jonka mukaan neuvojen, ohjeiden ja tiedotuksen antaminen kuuluu työsuojeluhallinnon tehtäviin. Neuvontaa ja tiedotusta annetaan työnantajille, työntekijöille ja omaa työtään tekeville. Tarkastajan ja viranomaisen lain vastaiseen olotilaan reagoinnin keinot sisältyvät lakiehdotuksen 3 lukuun. Tässä tarkoitettut suositusluonteiset neuvot on myös tarkastuskertomuksessa pidettävä selvästi erillään 3 luvussa tarkoitetuista keinoista, joihin ryhdytään silloin, kun tarkastajan arvion mukaan työpaikan olosuhteet eivät täytä lainsäädännön vaatimuksia.

Tarkastuskertomus olisi annettava tiedoksi työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetuille. Jos työpaikalla ei ole työsuojeluvaltuutettua, työnantajan olisi sopivalla tavalla annettava tietoja tarkastuskertomuksesta työpaikalla. Sopiva tapa olisi sellainen tapa, jota työpaikalla yleensä vakiintuneesti käytetään tietojen antamiseen työntekijöille. Yleensä tarkastuskertomus, joka julkisena asiakirjana on työntekijöiden ja kenen tahansa muunkin saatavissa työsuojeluviranomaiselta, tulisi antaa sellaisenaan työpaikalla nähtäväksi. Joissakin tapauksessa tarkastuskertomus voi sisältää sellaisia tietoja, että näin ei voida menetellä. Salassa pidettäväksi 45 §:ssä tai muualla lainsäädännössä säädettyjä asioita ei tule antaa nähtäväksi. Siinäkin tapauksessa tulisi antaa tarpeelliset tiedot tarkastuksesta työpaikalla.

*12 § Asiantuntijan käyttö työsuojelun valvonnassa.* Valvontaviranomainen voi joutua turvautumaan ulkopuolisen asiantuntijan apuun jonkin työpaikalla tai tuotteessa olevan seikan säännösten mukaisuuden selvittämiseksi. Ehdotettava säännös antaa tähän oikeuden ja samalla säätää asian-

tuntijan toimivallan perusteet. Voimassa olevassa laissa säädetään vastaavasti tutkimuksen toimittajasta, jolla on samat oikeudet kuin tarkastajalla. Tässä ehdotetaan käytettävän termiä ulkopuolinen asiantuntija.

Työsuojeluviranomainen voi käyttää apunaan ulkopuolista asiantuntijaa minkä tahansa valvonnan kannalta merkityksellisen seikan selvittämisessä. Työsuojeluviranomainen valitsee asiantuntijan ja maksaa myös siitä aiheutuneet kulut. Asiantuntija voi olla yksityinen henkilö tai asiantuntijalaitos. Käytännössä viranomaiset käyttävät tunnettuja asiantuntijalaitoksia silloin kun asiantuntijapalveluksiin on tarvetta turvautua.

Asiantuntijalla olisi 5 §:ssä tarkoitetut oikeudet siinä laajuudessa kuin selvitettävänä oleva seikka edellyttää sen mukaan kuin työsuojeluviranomaisen asiantuntijalle kutakin tapausta varten antama yksilöity valtakirja osoittaa. Asiantuntija voi valtuutuksen nojalla toimia työpaikalla tai muussa tarkastuksen kohteessa itsenäisesti, tai hän voisi osallistua työsuojelutarkastukseen. Mahdollista on myös se, että työpaikalta, valmistajalta tai muulta luovuttajalta työsuojeluviranomaisen valtuuksin tai muutoin selvitykseen otettu koneen, henkilönsuojaimen tai muun tuotteen säännösten mukaisuus tutkitaan muualla kuin työpaikalla, esimerkiksi asiantuntijalaitoksen laboratoriossa. Asiantuntijalla ei kuitenkaan ole oikeutta suorittaa tehtäväänsä 8 §:n tarkoittamassa tapauksessa muutoin kuin yhdessä tarkastajan kanssa.

Asiantuntijan esteellisyyteen ja asian käsittelyn menettelytapoihin sovelletaan hallintolakia. Näin ollen asiantuntijan tulee mm. olla riippumaton suhteessa asianosaisiin. Asiantuntijan salassapito- ja vaitiolovelvollisuudesta on voimassa, mitä laissa viranomaisen toiminnan julkisuudesta (621/1999) säädetään viranomaisessa toimivan vaitiolovelvollisuudesta ja asiakirjojen salassapidosta.

*13 § Valvonta muualla kuin työpaikalla.* Edellä ehdotetut työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan oikeudet koskevat tarkastuksia, joita tehdään työpaikalla. Työsuojeluviranomaisten valvottavana olevan lainsäädännön mukaan valvonnan kohde voi olla muukin kuin työpaikka. Tämän vuoksi ehdotetaan, että muualla tehtävään valvontaan ja valvonnan kohteeseen sovelletaan soveltuvin osin, mitä 5-12 §:ssä säädetään työpaikasta ja työnantajasta.

### **3 Luku. Työsuojeluviranomaisen toimivallan käyttö**

*14 § Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen.* Tässä pykälässä säädettäisiin oikeudellisesti sitomattomista toimenpiteistä, joihin tarkastaja voi ryhtyä, jos työnantaja ei ole noudattanut valvottavassa laissa tai ehdotettavassa laissa säädettyjä velvollisuuksia.

Pykälässä säädettäisiin ensinnäkin, että jos työnantaja ei noudata hänelle työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa lainsäädännössä tai tässä laissa asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle asianmukaiset kirjalliset toimintaohjeet poistaa tai korjata säännösten vastainen tila. Toimintaohjeet on työsuojelutarkastajan tai viranomaisen keinovalikoimassa oleva lievin lain vastaisen olotilan korjaamisen tähtäävä toimenpide, joka on tarkoitettu annettavaksi vähäisten tai tietämättömyydestä johtuvien lievien ja yksittäisten puutteiden korjaamiseksi. Tällöin on syytä olettaa, että työnantaja saatuaan asianmukaisen toimintaohjeen, ryhtyy toimenpiteisiin asiantilan korjaamiseksi.

Tässä tarkoitettujen toimintaohjeiden peruste olisi se, että työnantaja ei ole noudattanut säännöksiä. Tässä kohdin tämän pykälän toimintaohjeet eroaisivat edellä 11 §:n 2 momentissa tarkoitetuista suositusluonteisista neuvoista. Toinen säännöksen soveltamisen kannalta merkittävä seikka olisi se, että toimintaohje voi koskea mitä tahansa työsuojeluviranomaisen valvottavana olevan



säännöksen rikkomista tai ehdotettavan lain rikkomista. Tästä syystä toimintaohjeita voitaisiin antaa huomattavasti laajemmin kuin mistä tarkastajan on annettava kehoitus tai viranomaisella on oikeus antaa 16 §:ssä tarkoitettu velvoittava päätös.

Seuraava aste tarkastaja käytössä olevissa keinoissa olisi kehoitus. Se on sinällään yhtä lailla oikeudellisesti sitomaton kuin edellä tarkoitettu toimintaohje, mutta se eroaisi toimintaohjeesta siinä, että kehoitus johtaa aina tarkkaan seurantaan ja asian saattamiseen viranomaisen käsiteltäväksi velvoittavan päätöksen tekemistä varten, jos kehotusta ei noudateta.

Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan käytössä oleva keinovalikoima etenisi tarkastajan antamasta toimintaohjeesta kehotuksen kautta viranomaisen tekemään velvoittavaan päätökseen. Laissa ei esitetä näille etusijajärjestystä, vaan asia jää lakia soveltavan valvontaviranomaisen ja tarkastajan tehtäväksi. Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti on valittava ne keinot, jotka parhaiten johtavat tavoiteltuun lopputulokseen ja ovat tavoitteen kannalta perusteltuja.

Kaikissa tapauksissa ei ennen kehotuksen antamista vaadittaisi edeltäviä toimintaohjeita. Tarkastajan olisi annettava kirjallinen kehoitus toimintaohjeita antamatta, jos 1—5 kohdassa tarkoitetuissa asioissa säännöstenvastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on vähäistä suurempi.

Toimintaohje ja kehoitus olisivat oikeudelliselta luonteeltaan sitomattomia sillä tavoin, että niitä ei sellaisenaan voida panna täytäntöön eikä niihin liity hallinnollista pakotetta. Toimintaohjeen tai kehotuksen antaminen ei estä rikosilmoituksen tekemistä, jos lain vastaisen olotilan epäillään täyttävän rikoslain 47 luvussa tai asiasta riippuen muualla rangaistavaksi säädetyn teon tai laiminlyönnin tunnusmerkistön.

Pykälän 3 momentissa ehdotettaisiin rajattavaksi kehoitus niihin asioihin, joista myöhemmin voidaan antaa työsuojeluviranomaisen päätös. Kehotus soveltuisi siten rajallisempaan määrään asioita kuin toimintaohjeiden antaminen. Kehotuksen antaminen kytkeytyisi ohjeiden antamiseen siten, että jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettuja toimintaohjeita tarkastajalla on mahdollisuus antaa työnantajalle kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee: 1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa; 2) työsuojeluviranomaisen valvottavaan lainsäädäntöön perustuvan kirja- tai muuta kirjaamisvelvoitetta; 3) työsopimuslaissa (55/2001), valtion virkamieslaissa (750/1994) ja kunnallisista viranhaltijoista annetussa laissa (304/2003) tarkoitettua palkkalaskelman tai työtodistuksen antamista; 4) työterveyshuollon järjestämistä; tai 5) tämän lain mukaista velvollisuutta.

Kehotuksen käyttöalaa koskevalla säännöksellä on yhteys jäljempänä 16 §:ssä säädettyyn velvoittavan päätöksen käyttöön siten, että kehoitus voidaan antaa asiasta, josta seuraavassa vaiheessa voidaan tehdä velvoittava päätös. Ne asiaryhmät, joissa työsuojeluviranomaisella on voimassa olevan lain 15 §:n 1 momentin mukaan toimivalta antaa velvoittavia päätöksiä, ovat suhteellisen vakiintuneita. Tarkoitus ei ole muuttaa vallitsevaa käytäntöä. Lainkohdassa on tarkoitus esittää nykyisen lain sanamuotoa ”työpaikan rakennuksissa, laitteissa tai oloissa on puutteellisuus tai epäkohta” selkeytettäväksi ja täsmennettäväksi luettelemalla ne asiat, joissa viranomaisella olisi toimivalta tehdä velvoittava päätös. Muut työsuojeluviranomaisen valvottavana olevaa lainsäädäntöä koskevat kysymykset ovat luonteeltaan sellaisia, että niissä esiintyvien erimielisyyksien tai rahasaamisten ratkaiseminen ei tulisi kysymykseen hallintopäätöksellä, vaan niiden sitova ratkaisu edellyttäisi tuomioistuinkäsittelyä, kuten tähänkin asti. Tällaisia ovat esimerkiksi työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen liittyvät riita-asiat.

Toimintaohjeita ja kehotuksia annettaessa olisi yksilöitävä havaitut puutteet säännösten noudattamisessa ja sovellettavat säännökset. Kehotusta annettaessa on lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on suoritettava toimenpiteet, jollei niitä ole mahdollista heti toteuttaa. Myös toimintaohjeisiin voidaan asettaa määräaika, jotta toimenpiteiden takaraja ei jäisi avoimeksi.

*15 § Asian saattaminen työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.* Tarkoitus on, että kehoitus johtaa olosuhteen korjaamiseen. Edelleen tarkoitus on, että asia siirtyy työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi, jos puutetta ei poisteta tai korjata. Tämä tapahtuisi siinä tarkoituksessa, että viranomainen voi antaa oikeudellisesti velvoittavan päätöksen toimenpiteisiin ryhtymisestä. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että tarkastajan on seurattava, onko työnantaja suorittanut 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua kehotuksen edellyttämät toimenpiteet asetetun määräajan kuluessa. Jos tarpeellisia toimenpiteitä ei ole suoritettu, tarkastajan on viivytyksettä saatettava asia työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

Seurannan järjestämisen tapaa ei laissa säädettäisi. Se voisi olla uusi työpaikkakäynti tai muu toimenpide, jolla selvitetään, onko työnantaja toteuttanut ne toimenpiteet, joita lain noudattaminen edellyttää. Jos toimenpiteitä ei ole suoritettu tarkastajan on viivytyksettä saatettava asia työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

Tarkastaja voisi saattaa asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi myös heti ja toimintaohjeen tai kehotuksen antamisesta riippumatta. Tämä tarve on olemassa silloin, jos havaitun säännösten vastaisen tilan korjaaminen tai poistaminen ei siedä viivytystä. Samoin olisi tilanne silloin, jos tarkastuksen yhteydessä tai muutoin välittömästi ilmenee, että työnantaja ei tule noudattamaan annettavia toimintaohjeita tai kehotusta. Tällaisessa tapauksessa ei ole syytä viivyttää asiaa, vaan voidaan siirtyä heti työsuojeluviranomaisen velvoittavan päätöksen tekemiseen.

*16 § Työsuojeluviranomaisen päätös.* Jos työsuojeluviranomainen sen käsiteltäväksi edellisen pykälän mukaan saatetussa asiassa toteaa, että työnantaja on jättänyt noudattamatta säädetyn velvollisuutensa siinä mainitussa asiassa, viranomaisen tulisi päätöksellään velvoittaa työnantaja korjaamaan tai poistamaan säännösten vastainen tila päätöksessä asetettavan määräajan kuluessa. Velvoittavan päätöksen teko edellyttää säädetyn hallintomenettelyn noudattamista asianosaisen kuulemisineen. Tilaisuus tulla kuulluksi varataan päätöksen kohteena olevalle työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle sekä mahdollisesti muulle, jonka kuulemista edellytetään hallintolain 34 §:ssä. Jos viranomainen havaitsee, että kehotuksessa tarkoitettua lain vastaisuutta ei ole olemassa tai se on korjattu, ei velvoittavaa päätöstä luonnollisesti tehdä. Määräajan pituus harkittaisiin tapauskohtaisesti ottaen huomioon kehotuksen yhteydessä jo annetun määräajan pituus ja esimerkiksi tavoitetason saavuttamisen vaatima aika.

Työsuojeluviranomaisen päätös olisi työnantajaa sitova. Päätöksen käyttöalaa ja sen suhdetta kehotukseen on kuvattu edellä 14 §:n kohdalla. Työnantajalla olisi oikeus valittaa päätöksestä siten kuin ehdotuksessa jäljempänä 6 luvussa ehdotetaan säädettäväksi. Työsuojeluviranomainen voisi määrätä päätöksessä asetetun velvoitteen tehosteeksi uhkasakon tai teettämisen tai keskeyttämisen siten kuin uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään. Yleensä tehosteeksi asetettaisiin käytännössä uhkasakko. Myös teettämisen mahdollisuus on syytä laissa varata.

*17 § Käyttökielto ja väliaikainen käyttökielto.* Pykäläehdotus koskee käyttökieltoa, jolla tarkoitetaan koneen, työvälineen tai muun teknisen laitteen tai työmenetelmän tai työnteon jatkamisen kieltämistä. Ehdotus vastaa voimassa olevan lain 16 §:ää. Käyttökielto voidaan antaa, jos työpaikalla vallitsevasta työsuojeluviranomaisen valvoman lainsäädännön vastaisesta puutteellisuudesta tai epäkohdasta aiheutuu työntekijälle hengen tai terveyden menettämisen vaara. Käyttökiellon

antaa työsuojeluviranomainen päätöksellään. Päätöksessä voidaan kieltää koneen, työvälineen tai muun teknisen laitteen, tuotteen tai työmenetelmän käyttäminen tai työnteon jatkaminen. Pykälä ei koskisi pelkästään yksittäisen koneen tai laitteen käytön kieltomahdollisuutta, vaan kysymyksessä voi olla myös työnteon kieltäminen työpaikassa esimerkiksi tilanteessa, jossa työtilojen hengitysilmassa todetaan olevan työntekijän terveydelle vaarallisessa määrin kemiallisia tai biologisia tekijöitä. Työsuojeluviranomainen voisi määrätä käyttökiellon tehosteeksi uhkasakon tai teettämisuhan siten kuin uhkasakkolaissa säädetään.

Tarkastaja voisi heti antaa käyttökiellon väliaikaisena, jos hengen tai terveyden menettämisen vaara on välitön. Välitön vaara tarkoittaa yhtäältä konkreettisesti käsillä olevaa suurta ja usein vakavan tapaturman sattumisen tai terveyden menettämisen riskiä. Toisaalta välitön vaara ei tarkoita, että seuraus ilmenisi välittömästi. Seuraus voi ilmetä pitkänkin ajan kuluttua, kuten esimerkiksi asbestialtistuksen välittömänä seurauksena pitkähkön ajan kuluttua seuraava sairastuminen. Tässä tarkoitettu tarkastajan oikeus tulisi esille tilanteessa, jossa tarkastuksen yhteydessä havaitaan vaara, joka on heti torjuttava.

Väliaikainen käyttökielto olisi tarkoitus antaa tarkastuksen yhteydessä tai ainakin välittömästi sen jälkeen. Väliaikaista käyttökieltoa olisi noudatettava heti. Jos kiireellistä tarvetta väliaikaisen käyttökiellon antamiseen ei ole, tulisi käyttää 1 momentissa säädettyä työsuojeluviranomaisen päätöstä.

Käyttökieltoa annettaessa noudatettava hallintolain 34 §:n asianosaisen kuulemista koskevia säännöksiä. Käyttökiellon kiireellisyys voi joissain tapauksissa edellyttää, että joudutaan turvautumaan säännöksen 4 kohdan poikkeukseen asianosaisen kuulemisesta.

Käyttökielto päättyy tarvittavien toimenpiteiden tultua suoritetuksi. Tällöin käyttökielto raukeaa itsestään ja työnantaja voi jatkaa toimintaa.

*18 § Kohdentaminen muuhun kuin työnantajaan.* Pykälän mukaan tarkastajan antama toiminta-ohje ja kehoitus sekä työsuojeluviranomaisen päätös sekä tarkastuksen toimittajan antama väliaikainen käyttökielto voitaisiin kohdistaa työnantajan lisäksi myös muuhun tahoon, johon työsuojeluviranomaisen valvottavaksi säädetyn lainsäädännön velvoitteet kohdistuvat. Tällöin kysymykseen lähinnä tulisivat työturvallisuuslain 3, 4 ja 7 §:ssä mainitut henkilöt. Lisäksi muualla lainsäädännössä on työsuojeluviranomaisen valvottavana olevia säännöksiä, joiden kohteena voi olla muukin henkilö kuin työnantaja. Tarkastajan ja työsuojeluviranomaisen toimista tuotteiden turvallisuuden valvonnassa säädetään 4 luvussa.

*19 § Asian käsittely.* Selvyiden vuoksi ja vakiintunutta käytäntöä noudatellen säädettäisiin, että ennen päätöksen tekemistä työsuojeluviranomaisen olisi varattava asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus tulla kuulluksi. Hänelle olisi myös annettava päätös maksutta tiedoksi. Tämän ohella on voimassa, mitä hallintolaissa säädetään asianosaisen kuulemisesta ja päätöksen tiedoksiannosta. Poikkeuksellisesti asia voidaan ratkaista asianosaista tai työsuojeluvaltuutettua kuulematta noudattaen hallintolain säännöksiä. Jotta varmistettaisiin asian nopea käsittely, ehdotetaan säädettäväksi, että työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan olisi käsiteltävä 16 ja 17 §:ssä tarkoitettu asia kiireellisesti.

#### **4 Luku. Tuotteiden turvallisuuden valvonta**

*20 § Tuotteen luovuttamiskielto ja markkinoilta poistaminen.* Työsuojeluviranomaisten tehtävänä on valvoa sen valvontaan erikseen säädettyjen koneiden, työvälineiden ja muiden teknisten laitteiden, kuten henkilönsuojainten rakenteellista turvallisuutta. Työsuojeluviranomaiset valvovat tuotteiden turvallisuutta lähinnä siltä osin kun niitä käytetään työssä tai ne kun on tarkoitettu työssä

käytettäväksi. Ehdotettavan lain 4 luku käsittelee työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksia ja velvollisuuksia niiden tuotteiden rakenteellisten vaatimusten osalta, joiden valvonta on säädetty työsuojeluviranomaisen tehtäväksi. Luvun säännökset vastaavat keskeisiltä osiltaan voimassa olevaa lakia. Ehdotettavan luvun säännökset liittyvät konedirektiivin ja henkilönsuojaindirektiivin sekä muihin työsuojeluviranomaisen valvottavana oleviin direktiiveihin ja niiden kotimaisiin täytäntöönpanosäännöksiin.

Tuotteen turvallisuuden varmistaminen on pääosin sen valmistajan, valmistajan valtuuttaman edustajan sekä osaltaan myöhemmän luovuttajan vastuulla. Tavaroiden vapaa liikkuvuus Euroopan talousalueella edellyttää myös tehokkaita markkinavalvontatoimenpiteitä, joilla varmistetaan, että yhteisölainsäädännössä vahvistettuja säännöksiä noudatetaan. Tämän toteuttamiseksi yhteisölainsäädäntö edellyttää toimivaltaisen viranomaisen riittäviä toimivaltuuksia markkinavalvonnan toteuttamisessa. Esimerkiksi konedirektiivi 2 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että direktiivin soveltamisalaan kuuluvat koneet voidaan saattaa markkinoille ainoastaan, jos ne eivät vaaranna henkilöiden, ja joissain tapauksessa kotieläinten terveyttä ja turvallisuutta, eikä omaisuutta silloin, kun ne ovat asianmukaisesti asennettu ja ylläpidetty ja kun niitä käytetään suunniteltuun tarkoitukseen. Tämä säännöksen perusteella on pyrittävä estämään vaatimuksia vastaamattomien tai muutoin vaarallisten koneiden markkinoille pääsy tai huolehtimaan niiden markkinoilta poistamisesta tehokkain markkinavalvontatoimenpitein.

Yhteisölainsäädäntö ei työsuojeluviranomaisten valvottavana olevien säännösten osalta eikä yleensä muutenkaan sisällä säännöksiä siitä, miten valvonta järjestetään, vaan se on kunkin valtion kansallisen lainsäädännön asia. Valvontatoimenpiteet kohdistuvat tuotteen valmistajaan ja Euroopan talousalueelle sijoittautuneeseen edustajaan. Velvollisuuksien sisältöä luovutusketjun osalta on tarkennettu asianomaisissa säännöksissä.

Ehdotuksen 20 § sisältää perussäännökset työsuojeluviranomaisten toimivaltuuksista markkinavalvonnassa. Toimivaltuuksia käyttää sosiaali- ja terveysministeriö. Ministeriöllä olisi oikeus päätöksellään kieltää tuotteen luovuttaminen markkinoille tai käyttöön, jos tuote ei ole säädettyjen vaatimusten mukainen. Kielto olisi voimassa kunnes tuote on saatettu vaatimuksia vastaavaksi.

Kiellon sijasta ministeriö voisi määrätä rajoituksia tai ehtoja tuotteen luovuttamiselle. Jos on perusteltua syytä epäillä tuotetta vaatimusten vastaiseksi, ministeriö voisi kieltää tuotteen luovutuksen toistaiseksi, kunnes tuotteen vaatimusten mukaisuus on selvitetty.

Työsuojelun piiriviranomaisella ei olisi ratkaisutoimivaltaa markkinavalvonta-asiassa. Piiriviranomainen olisi silti velvollinen muun valvontatoiminnan yhteydessä selvittämään myös tuotteiden turvallisuusominaisuuksia ja tarvittaessa ilmoittaa asiasta ministeriölle siten kuin asia ministeriön ja piiriviranomaisen välillä järjestetään hallinnollisin keinoin. Havaitessaan työpaikalla puutteellisen tai vaarallisen tuotteen piiriviranomaisella ja tarkastajalla on yksittäistapauksessa oikeus ja velvollisuus ryhtyä niihin toimiin, joista ehdotetaan säädettäväksi 14—18 §:ssä riippumatta siitä, ryhtyykö ministeriö valmistajaan tai luovuttajaan kohdistuviin markkinavalvontatoimiin.

Pykälän 2 momentti sisältää yhteisölainsäädäntöön perustuvan turvalausekkeen, jonka mukaan viranomaisella on valtuudet ryhtyä toimenpiteisiin, vaikka tuote on asianmukaisesti saatettu markkinoille tai käyttöön, jos tuote on omiaan vaarantamaan henkilöiden tai omaisuuden turvallisuuden. Tällaisessa tapauksessa ministeriö voisi asettaa edellä tarkoitettua kiellon tai määrätä tuotetta koskevista luovuttamisen ehdoista tai rajoituksista. Omaisuuteen katsotaan kuuluvan myös edellä mainittu konedirektiivin 2 artiklan mukainen kotieläinten turvallisuus. Vaarallisuutta arvioidaan

suhteessa tuotteiden suunniteltuun käyttötarkoitukseen. Koneiden ja muiden tuotteiden on oltava turvallisia niiden suunnitellussa käyttötarkoituksessa ja asianmukaisesti asennettuina ja kunnossapidettyinä.

Tässä tarkoitettussa tilanteessa viranomaisen on osoitettava, että tuotetta rasittaa turvallisuuteen vaikuttava puute. Lähtökohtana on oletamus, että asianmukaisesti merkitty ja dokumentoitu tuote on vaatimusten mukainen, jollei valvontaviranomainen muuta osoita. Näyttövelvollisuus puutteesta on siten viranomaisella. Tämän kohdan käyttö johtaa myös asianomaisissa direktiiveissä tarkemmin säädeltyyn menettelyyn, jossa viranomaisen on tehtävä ilmoitus Euroopan komissiolle.

Vaikka työsuojeluviranomaisella tai yksittäisellä tarkastajalla ole ratkaisutoimivaltaa markkina-valvonta asiassa, annettaisiin 3 momentissa tarkastajalle kiireellisissä tapauksissa oikeus antaa 1 tai 2 momentissa tarkoitettu kielto väliaikaisena. Tämä oikeus tulisi kysymykseen esimerkiksi tilanteessa, jossa tuotetta ei ole vielä luovutettu markkinoille tai käyttöön, mutta se käyttöön otettuna aiheuttaisi välitöntä vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Tarkastajan välitöntä toimenpidettä edellytettäisiin tällaisessa tapauksessa siksi, että tuotteen markkinoille pääsy on perusteltua estää ennen kuin toimivaltainen viranomainen tekee asiassa päätöksen. Asia on tällöin kiireellisesti saatettava piiriviranomaiselle ja siltä ministeriön käsiteltäväksi. Ministeriön on ratkaistava asia kiireellisesti.

*21 § Markkinoilta ja käytöstä poistaminen.* Pykälän mukaan ministeriö voisi 20 §:ssä tarkoitettussa päätöksessään velvoittaa tuotteen valmistajan, maahantuojaan tai myyjä taikka muun henkilön, joka on luovuttanut tuotteen markkinoille, poistamaan tuote markkinoilta, tai jos tuote on luovutettu käyttöön, ryhtymään tarpeellisiin toimenpiteisiin sen poistamiseksi käytöstä. Käytännössä tämä tarkoittaa tuotteen palauttamismahdollisuudesta ilmoittamista julkisissa tiedotusvälineissä tai muulla tilanteeseen sopivalla tavalla ja palautetusta tuotteesta maksetun hinnan palauttamista. Markkinoilta tai käytöstä poistamisesta aiheutuu kustannuksia sille, johon ministeriön päätöksessä asetettu velvoite on kohdistettu. Ehdotettavassa laissa tai ministeriön päätöksessä ei kuitenkaan ole tarpeen ottaa kantaa toimenpiteestä aiheutuviin kustannuksiin tai niiden jakoon valmistajan tai muun luovutusketjussa olevan välillä.

*22 § Toimenpiteistä tiedottaminen.* Lähinnä silloin kun kysymys on sarjavalmisteisesta laajalle levinneestä tuotteesta, jonka kaikkia ostajia ei voida yksilöidä, on tarpeen, että tuotteen puutteista ja korjaustarpeista ilmoitetaan julkisesti. Ministeriöllä olisi edellä mainitussa päätöksessä oikeus velvoittaa tuotteen valmistaja, maahantuoja tai myyjä taikka muu henkilö, joka on luovuttanut tuotteen markkinoille, tiedottamaan sopivalla tavalla niistä toimenpiteistä, joita ministeriö on edellyttänyt tehtäväksi. Tällöin ilmoitettaisiin myös se, mihin toimiin tuotteen haltijan tulisi ryhtyä asian johdosta ja tuotteen haltijan oikeuksista. Aiheutuviin kustannuksiin soveltuu 21 §:n perustelujen kohdalla sanottu.

Yhteisöläinsäädäntöön sisältyvästä suojalausekkeen käytöstä on tehtävä ilmoitus Euroopan yhteisöjen komissiolle ja joissakin tapauksissa myös muille jäsenvaltioille. Ilmoittamisesta säädetään kussakin direktiivissä. Työsuojelun osalta ei ole olemassa kansallisia säännöksiä ilmoituksen tekemisestä ja ilmoitusmenettelystä, eikä eräiden vakavaa vaaraa aiheuttavien tuotteiden markkinoille saattamista, kaupan pitämistä ja käyttöä rajoittavien toimenpiteiden ilmoittamisesta Euroopan yhteisöjen komissiolle annettua lakia (76/2004) näissä tapauksissa yleensä sovelleta. Tähän mennessä ilmoituksia on tehty suoraan direktiivien nojalla. Pykälään ehdotetaan otettavaksi yleisellä tasolla säännös 20 §:n 2 momentissa tarkoitettuja päätöksiä koskevasta ilmoitusvelvollisuudesta, joka täsmentyy asianomaisen direktiivin tai kansallisen alemmanasteisen lainsäädännön kautta, sikäli kuin niitä myöhemmin annetaan.

*23 § Kustannusten korvaaminen ja pakkokeinot.* Pykälässä säädettäisiin viranomaisen oikeudesta ottaa tutkimista varten näyte markkinoille luovutetusta tuotteesta ja siitä aiheutuvien kustannusten korvaamisesta. Ministeriöllä on oikeus ottaa tuotteesta näyte. Näyte voitaisiin ottaa, kun on tarpeen tutkia tarkemmin tuotteen säännöstenmukaisuutta. Etenkin arvoltaan vähäinen tuote voidaan myös ostaa tutkimusta varten. Tutkimista varten otetun näytteen osoittautuessa 20 §:ssä tarkoitettujen vaatimusten vastaiseksi ei ministeriöllä ole velvollisuutta korvata ottamaansa tuotetta. Korvaamisvelvollisuus sen sijaan olisi tuotteen haltijan niin vaatiessa, jos tuote havaitaan vaatimusten mukaiseksi.

Viranomainen voi joutua hankkimaan kustannuksellaan selvityksen tuotteen mahdollisesta vaatimusten vastaisuudesta käyttämällä apunaan ulkopuolista tutkimus- tai testauslaitosta tai -laboratoriota. Kustannukset jäävät valtion vastattavaksi, jos tuote todetaan vaatimuksia vastaavaksi. Jos tuote todetaan vaatimusten vastaiseksi, voi olla perusteltua, että kustannukset joko kokonaan tai osaksi peritään toiminnan harjoittajalta. Sen vuoksi pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että jos tuote ei ole sitä koskevien 20 §:ssä tarkoitettujen vaatimusten mukainen, ministeriö voi velvoittaa markkinoille luovuttajan korvaamaan valtiolle tuotteen tutkimuksesta tai testauksesta aiheutuneet kohtuulliset kustannukset. Päätöksen mukaiset kustannukset voitaisiin periä velvoitetulta ilman eri tuomiota siinä järjestyksessä kuin verojen ja maksujen perimisestä ulosottoin annetussa laissa (367/1961) säädetään.

Pykälän 3 momentissa annettaisiin ministeriölle oikeus määrätä 20—22 §:ssä tarkoitettussa päätöksessä asetetun veloitteen tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan. Menettelyn osalta sovellettaisiin uhkasakkolain säännöksiä.

## OSA 2

### TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA

#### 5 Luku. Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla

*24 § Yhteistoiminnan tavoitteet.* Työsuojeluyhteistoimintaa koskevan luvun alussa kuvattaisiin ehdotuksen 1 §:ssä olevaan lain tarkoitussäännökseen liittyen yhteistoiminnan tavoite. Ohjeellisena sovellettavan lainkohdan mukaan työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan tavoitteena olisi edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asioihin. Pykälällä pyritäisiin vahvistamaan työntekijöiden aitoa osallistumista työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

*25 § Sopimisoikeus.* Ehdotuksen tarkoitus on säilyttää nykyisen lainsäädännön mahdollistama sopiminen työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä laista poikkeavalla tavalla. Nykyistä sopimustilannetta on kuvattu yleisperusteluissa. Ehdotuksen mukaan sopimuksen osapuolina nykyistä lainsäädäntöä vastaavalla tavalla olisivat työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset, tai valtion asianomainen viranomainen, kunnallinen työmarkkinalaitos ja evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunta sekä sellainen viranomainen, joka kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnan antaman valtuutuksen nojalla tekee niiden sijasta sopimuksia tai työpaikkatasolla työnantaja ja työsuojeluvaltuutettu tai henkilöstön valtuuttama edustaja, tai jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä.

Viimeksi mainittu työpaikkatason sopimuksella voitaisiin sopia yhteistoiminnasta työpaikan olosuhteisiin paremmin soveltuvalla tavalla. Sopimuksen tulisi turvata työntekijöille vähintään saman tasoiset mahdollisuudet käsitellä yhteistoiminnassa työsuojelua koskevia asioita kuin mitä lain

soveltaminen tarjoaisi. Sopimus voitaisiin tehdä olemaan voimassa toistaiseksi. Lakisääteinen irtisanomisaika, josta ei voitaisi sopia toisin, olisi kaksi kuukautta irtisanomisesta. Sopijaosapuolet voivat luonnollisesti muuttaa sopimusta ilman irtisanomista. Sopimus sitoisi kaikkia niitä työntekijöitä, jota sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työnantajan tulisi kirjallisesti ilmoittaa työpaikan työntekijöille työpaikalla sovellettavasta sopimuksesta ja sen sisällystä. Pykälässä tarkoitettujen sopimusten keskinäisiin suhteisiin vaikuttavat myös työ- ja virkaehtosopimuksia koskevat lait.

*26 § Sopimisoikeuden rajoitukset ja laajennukset.* Pykälän 1 momentissa luetellaan ensin ne oikeudet, joita ei voi rajoittaa millään 25 §:n tarkoitetulla sopimuksella. Tällaisia oikeuksia olisivat 34 §:ssä tarkoitettu työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin, 38 §:ssä tarkoitettu työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ ja 39 §:ssä tarkoitettu työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja. Sopimuksella ei myöskään voisi poistaa 35 §:ssä tarkoitettua työsuojeluvaltuutetun oikeutta saada koulutusta, 36 §:ssä tarkoitettua työsuojeluvaltuutetun oikeutta vapautukseen työtehtävistä eikä 37 §:ssä tarkoitettua oikeutta korvaukseen ansion menetyksestä.

Pykälän 2 momentissa luetellaan ne oikeudet, joita ei voi rajoittaa 25 §:n 3 kohdassa tarkoitettulla työpaikkatason sopimuksella. Tällaisia oikeuksia ovat 31 §:ssä tarkoitettu työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut sekä 35 §:n 1 momentissa, 36, 37, 42 ja 43 §:ssä säädetyt oikeudet.

Luettelot ovat tyhjentyviä. Sopimusmääräys, jossa on mainittuja oikeuksia koskevia rajoituksia, on mitätön. Tällaisilta osin tulee muun sopimuksen puuttuessa soveltaa tämän lain asiaa koskevia säännöksiä. Yhteistoiminnan järjestämisestä voidaan aina sopia 25 §:n mukaisesti tavalla, jolla turvataan mainitut oikeudet ja työntekijöille vähintään samantasoiset mahdollisuudet osallistua yhteistoiminnassa työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn. Lakiehdotuksella ei ole tarkoitus vaikuttaa voimassa olevien sopimusten mukaisiin järjestelyihin. Jos esimerkiksi työehtosopimuksessa on viitattu kumottavaksi ehdotetun valvontalain pykälään, ei uuden lain voimaantulo muuta työehtosopimusta vaan se edellyttää sopijapuolten sopimusta.

*27 § Työpaikka.* Pykälässä määriteltäisiin työpaikkakäsite yhteistoiminnan kannalta. Työpaikalla tarkoitettaisiin toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden ja toimintayksiköiden työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaista yhden tai useamman toimintayksikön tai toimipisteen muodostamaa kokonaisuutta. Pykälässä mainittaisiin sekä toimintayksikkö että toimipiste yksityisellä ja julkisella sektorilla käytettävien nimitysten mukaisesti. Tarkoitus on, että määritelmä kattaisi laajasti toiminnan luonteeseen liittyviä seikkoja ja että yhteistoiminta voitaisiin järjestää työnantajan ja työntekijöiden kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Määritelmän pohjalta tehtäisiin kokonaisarvio siitä, miten yhteistoiminnan edellytykset voidaan parhaiten turvata.

Työpaikan käsite tulee esille useassakin kohdassa yhteistoiminnan järjestämistä koskevien säännösten soveltamisessa. Erityisesti tämä vaikuttaa edustukselliseen yhteistoimintaan ja työsuojeluvaltuutettujen valintaan ja tavoitteena on, että lakia sovellettaessa työpaikkakäsite määriteltäisiin siten, että työsuojeluvaltuutetulla on tosiasialliset mahdollisuudet hoitaa tehtäviään. Määritelmä vaikuttaisi suoraan niihin työpaikkoihin, joissa ei ole tehty ehdotuksen 25 §:n tarkoittamaa sopimusta. Silloin kun yhteistoiminnasta sovitaan laista poikkeavasta, voidaan sopia myös työpaikkakäsitteestä.

Nykyisessä työsuojelun valvonta-asetuksessa on työpaikka määritelty myös työsuojeluviranomaisen valvonnan kannalta. Tällaista määritelmää ei ole tarpeen ottaa enää lainsäädäntöön.

28 § *Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat.* Voimassa olevasta laista ei selkeästi ilmene, mitkä asiat kuuluvat yhteistoiminnassa käsiteltäviin. Sen sijaan varsinkin asetustasolla kuvataan varsin yksityiskohtaisesti eri toimijoiden, työsuojelupäällikön, työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan tehtävät. Luetteloista huolimatta voimassa olevasta laista ei välity kuvaa siitä, mitkä ovat ne työsuojelun kannalta tärkeät asiat, jotka käsitellään yhteistoiminnassa työnantajan ja työntekijöiden kesken.

Ehdotus pyrkii korjaamaan tilannetta siten, että se rakentuu kahden keskeisen periaatteen varaan: ensinnäkin laissa säädetään ne kaikkein keskeisimmät asiat, joka kuuluvat yhdessä käsiteltäviin. Toiseksi laissa säädetään, millä tavalla näitä asioita käsitellään. Käsittelytasoja ovat työnantajan edustajan (esimiehen) ja työntekijän kesken käsiteltävät asiat ja edustuksellisesti käsiteltävät asiat. Työntekijöiden kannalta kummallakin tasolla voi asiaa käsitellä työsuojeluvaltuutettu.

Ehdotettavassa pykälässä säädetään asioista, joita työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen käsitellään työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa. Luettelo ei ole tyhjentävä. Pykälän 1 kohdan mukaan käsiteltäisiin työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset. Muutokset tarkoittaisivat myös muutossuunnitelmia.

Pykälän 2 kohdan mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäisiin työpaikan vaarojen ja haittojen selvittämisen periaatteet ja toteuttamistapa sekä selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat. Vaarojen selvittämisellä ja arvioinnilla tarkoitetaan työturvallisuuslain (738/2002) 10 §:n mukaista toimintaa. Sen mukaan vaarojen ja haittojen selvittämiseen kuuluvat fyysisten vaarojen lisäksi henkinen kuormitus ja työyhteisön tilaan liittyvät kysymykset.

Pykälän 3 kohdan mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviin kuuluisi työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat. Tämä sisältäisi erilaiset hankkeet ja suunnitelmat, joita työpaikoilla näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tehdään.

Pykälän 4 kohdan mukaan käsiteltäisiin sellaiset työn järjestelyyn ja mitoittamiseen ja niiden olemuksiin muutoksiin liittyvät asiat, jotka vaikuttavat työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn. Työn järjestelyyn eli organisointiin tai työn mitoittamiseen liittyviä asioita ei käsitellä työsuojelun yhteistoiminnassa siltä osin, kun ne kuuluvat esimerkiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) mukaisessa menettelyssä käsiteltäviin asioihin. Työsuojelun yhteistoiminnassa asioita voitaisiin käsitellä siltä osin, kun esimerkiksi työntekijöiden määrästä tai organisaation muutoksesta aiheutuu työntekijälle fyysistä tai psyykkistä kuormitusta, joka vaikuttaa hänen terveyteensä ja työkykyynsä.

Yhteistoiminnassa käsiteltäisiin 5 kohdan mukaan työturvallisuuslaissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen sekä työsuojeluvaltuutetulle ja varavaltuutetulle annettavan koulutuksen tarve ja järjestelyt. Tähän sisältyisivät esimerkiksi annettavan koulutuksen sisältö, aikataulu ja toteuttamisen tapa sekä seuranta. Työturvallisuuslain 14 §:ssä tarkoitetun opetuksen ja ohjauksen kohderyhmänä ovat kaikki työntekijät, mukaan lukien esimiesasemassa olevat työntekijät. Työsuojeluhenkilöstön koulutuksen osalta on voimassa työmarkkinaosapuolten sopimuksia.

Ehdotettavan 6 kohdan mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäisiin työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seuranta-tiedot. Nämä kattaisivat myös sattuneet tapaturmat, vaaratilanteet, väkivalta- ja sen uhkatilanteet,



ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä toimenpiteet vastaavien tilanteiden ennalta ehkäisemiseksi.

Momentin 7 kohdan mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäisiin myös edellä mainittujen asioiden toteutumisen ja vaikutuksen seuranta.

Edellä mainittuja asioita olisi 2 momentin mukaan käsiteltävä niiden valmistelu, johon kuuluu myös suunnittelu, ja toteuttaminen huomioon ottaen ja yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa. Tavoitteena on asioiden yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta oikea-aikainen käsittely niiden kaikissa vaiheissa.

Työsuojelun yhteistoimintamenettelyyn kuuluvista asioista säädetään myös muualla lainsäädännössä. Tärkeimpiä näistä ovat työterveyshuoltolain 8 §:ssä olevat yhteistoimintasäännökset ja työturvallisuuslain 9 §:n työsuojelun toimintaohjelmaa koskevat säännökset. Nämä kuuluvat edelleen yhteistoimintamenettelyyn, mutta säännöksiä ei tässä toistettaisi. Työsuojelun toimintaohjelma kuuluu lisäksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 6 §:n 4 kohdan mukaan tuossa menettelyssä käsiteltäviin asioihin.

*29 § Yhteistoiminta-asioiden käsittely.* Pykälässä ehdotettaisiin säädettäväksi siitä, missä järjestyksessä edellisessä pykälässä tarkoitetut yhteistoimintaan kuuluvat asiat käsiteltäisiin työpaikalla. Ensinnäkin säädettäisiin, että yhteistoimintaan 28 §:n 1 kohdan mukaan kuuluvat asiat käsiteltäisiin työnantajan tai tämän edustajana toimivan asianomaisen esimiehen ja työntekijän kesken. Työntekijän pyynnöstä tai muuten tarvittaessa työsuojeluvaltuutetulla olisi oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän kanssa tai hänen edustajanaan. Tarvetta työsuojeluvaltuutetun osallistumiseen voi tulla myös työnantajan taholta. Toiseksi säädettäisiin, että muut 28 §:n tarkoittamat asiat ja laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat 28 §:n 1 kohdan tarkoittamat asiat käsiteltäisiin työsuojelutoimikunnassa tai sitä korvaavassa yhteistoimintamenettelyssä siten kuin 40 §:ssä säädetään. Tässä menettelyssä käsiteltäviksi asioiksi ja muutoinkin yhteistoiminnan kehittämiseksi työsuojelutoimikunnan jäsenillä olisi oikeus tehdä esityksiä. Kaikilla työntekijöillä on työturvallisuuslain 18 §:n 3 momentin mukaan oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin 28 §:n 2—7 kohtien mukaisten yhteistoiminta-asioiden käsittelystä sellaisella työpaikalla, jossa ei ole työsuojelutoimikuntaa. Tällaisella työpaikalla yhteistoiminta-asiat käsitellään ensisijaisesti työsuojeluvaltuutetun kanssa. Tarkoitus on, että ellei työpaikalle ole valittu myöskään työsuojeluvaltuutettua, yhteistoiminta-asiat käsiteltäisiin yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kesken joko ehdotettavan lain mukaisella tavalla tai työturvallisuuslain 3 luvussa tarkoitettulla tavalla. Pykälässä viitattaisiin työturvallisuuslain 3 luvussa oleviin yhteistoimintasäännöksiin. Nämä säännökset on alun perinkin tarkoitettu sellaisille pienille työpaikoille, joissa ei ole järjestetty työntekijöiden edustuksellista osallistumista.

Jos työpaikalle on valittu luottamusmies, yhdysmies tai luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevissa asioissa. Sama henkilö voidaan valita edustamaan työntekijöitä kummassakin tehtävässä.

*30 § Työnantajaa edustava yhteistoimintahenkilö.* Työnantajan on nimettävä edustajakseen tässä luvussa tarkoitettua yhteistoimintaa varten henkilö, jollei hän itse toimi tässä tehtävässä. Työnantajaa edustava yhteistoimintahenkilö olisi nykyistä lakia vastaavasti nimeltään työsuojelupäällikkö. Työsuojelupäällikön tehtävänä olisi avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyön järjestämiseen työntekijöihin,

työterveyshuoltoon, työsuojeluviranomaisiin ja muihin työsuojelun asiantuntijatahoihin nähdessä. Hänen tehtävänä on ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi.

Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan ja työn luonne sekä työpaikan laajuus huomioon ottaen riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävän hyvä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muutoinkin asianmukaiset edellytykset 28 §:ssä tarkoitettujen asioiden käsittelyyn ja yhteistoiminnan järjestämiseen. Tarvittaessa työnantajan tulee huolehtia työsuojelupäällikön asianmukaisesta koulutuksesta. Työsuojelupäällikön koulutuksen ja muun perehdytyksen tarve on yksilö- ja työpaikkakohtaista. Perehtyneisyyttä ja pätevyyttä tulee ylläpitää ja tarvittaessa tavoitetasoa saavuttamiseksi täydentää.

Informatiivisesti säädettäisiin 3 momentissa, että työnantajan on ilmoitettava tehtävää hoitavan henkilön nimi työsuojeluhenkilöstörekisteriin niin kuin siitä erikseen säädetään.

*31 § Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu.* Pykälässä säädettäisiin työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut sekä varavaltuutettujen sijaan tulosta ja asemasta.

Ehdotuksen mukaan työntekijöillä olisi oikeus valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua työpaikan työntekijämäärästä riippumatta edustajakseen yhteistoimintaan työnantajan kanssa sekä yhteydenpitoon suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Työpaikan työntekijäasemassa ja toimihenkilöasemassa olevilla työntekijäryhmillä olisi kummallakin erikseen oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Säännös vastaa asiallisesti voimassa olevaa lakia. Nykyisen lain mukaan työntekijöiden on valittava työsuojeluvaltuutettu työpaikassa, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää. Sanamuodosta huolimatta työntekijöillä ei ole velvollisuutta valita valtuutettua. Muilla työpaikoilla työntekijöillä on oikeus valita työsuojeluvaltuutettu. Ehdotettava sanamuoto vastaa paremmin tosiasioita ja kuvaa sitä, että kyseessä on nimenomaan työntekijöiden oikeus. Tarkoituksena on, että nykyistä useammalla työpaikalla valittaisiin työsuojeluvaltuutettu. Tästä syystä 32 §:ssä on myös pyritty varmistamaan, että työntekijät saavat riittävän tiedon tästä oikeudesta. Työsuojeluviranomainen on yhteydessä työsuojeluvaltuutettuun muun muassa työsuojelutarkastuksen yhteydessä ja kuulemalla tätä eri tilanteissa. Ehdotettavalla lailla ei ole tarkoitus muuttaa sitä, mitä työterveyshuoltolaissa ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa työsuojeluvaltuutetusta on säädetty.

Pykälän 2 momentti koskee tilannetta, jossa työsuojeluvaltuutetun työ- tai virkasuhde tai muu siihen verrattava julkisoikeudellinen palvelussuhde päättyy tai hän eroaa työsuojeluvaltuutetun tehtävästä kesken toimikautensa. Tällöin hänen sijaansa tulisi varavaltuutettu jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Työsuojeluvaltuutetun sijaan tullessa varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun asema.

Jos työsuojeluvaltuutettu ei tilapäisesti voisi hoitaa tehtäviään esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii tällöin välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Tilapäinen este voisi tarkoittaa lyhytaikaistakin poissaoloa esimerkiksi vuosiloman tai työmatkan aikana. Välttämätön tehtävä olisi esimerkiksi poissaolon aikaan sattuva työsuojelutarkastukseen osallistuminen, tapaturman tutkinta, työn keskeytsoikeuden käyttäminen tai muu niihin verrattava syy. Varavaltuutetulla olisi tällöin työsuojeluvaltuutetun oikeuksia vastaava oikeus kyseisten tehtävien edellyttämään tiedon saantiin, ajankäyttöön ja ansionmenetyksen korvauksiin sekä vaarallisen työn keskeyttämiseen 38 §:n mukaan.

Kolmannessa momentissa säädettäisiin siitä, missä järjestyksessä varavaltuutetut tulisivat

varsinaisen työsuojeluvaltuutetun tilalle. Ensisijaisesti työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaisi se varavaltuutetuista, joka varavaltuutettujen vaalissa on saanut eniten ääniä. Asiasta voidaan kuitenkin sopia toisin 28 §:n mukaisella tavalla.

*32 § Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta.* Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut on valittava työntekijöiden järjestämällä vaalilla. Vaali voi olla myös sopuvaali. Valittujen toimikausi olisi kaksi kalenterivuotta, jollei toimikauden pituudesta tai valintamenettelystä 25 §:n mukaisesti ole toisin sovittu. Vaalin ajasta ja paikasta olisi sovittava etukäteen työnantajan kanssa. Vaali on järjestettävä niin, että työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnalle. Tämä voidaan toteuttaa myös esimerkiksi järjestämällä mahdollisuus ennakkoäänestykseen tai postiäänestyksen käytöllä.

Isoilla työpaikoilla vaalien järjestäminen tapahtuu vakiintuneesti ja työntekijät ovat tietoisia oikeudestaan valita valtuutettu. Työpaikoille tulee myös vaalia koskevaa informaatio asianomaisista ammattiliitoista ja esimerkiksi työturvallisuuskeskuksesta. Pienillä järjestäytymättömillä työpaikoilla saattaa olla epätietoisuutta työntekijöiden oikeudesta valita valtuutettu. Tällöin työnantajan tulisi informoida työntekijöitään tästä esim. antamalla heidän käyttöönsä hallussaan olevaa vaalia koskevaa tiedotusmateriaalia. Joskus tilanne on se, että pieni työnantaja ei itsekään ole tietoinen edellä kuvatuista asioista. Esimerkiksi työsuojeluviranomaisen on tämä hyvä ottaa huomioon ohjaus- ja neuvontatoiminnassaan.

Vaalin järjestämistä varten työnantajan olisi annettava työntekijöiden käyttöön luettelo työpaikalla työskentelevistä työntekijöistä ja tarvittaessa erikseen toimihenkilöasemassa olevista työntekijöistä, luovutettava maksutta työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tiloja vaalin toimitamista varten sekä toimittava muutoinkin siten, että vaaliin osallistuminen on mahdollista. Työnantaja ei saisi estää tai vaikeuttaa vaalin järjestämistä.

Vaalin toimittajien olisi välittömästi ilmoitettava työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle. Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu työsuojeluhenkilöstörekisteriin siten kuin siitä erikseen säädetään.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin selvyuden vuoksi työsuojelutarkastajan neuvontavelvollisuudesta, jos hän havaitsee työpaikalla epätietoisuutta vaalioikeudesta tai vaalin järjestämisessä. Työsuojelutarkastajan tehtävänä olisi antaa tarvittavat ohjeet kussakin tapauksessa erikseen. Tämän tehtävän voitaisiin katsoa kuuluvan työsuojeluviranomaisen ja -tarkastajan tavanomaisen neuvonnan ja ohjauksen piiriin muutenkin. Neuvoja annetaan työpaikalle, sekä työnantajalle että työntekijöille. Koska yhteistoimintaa koskevat säännökset kuuluvat työsuojeluviranomaisen valvottaviin, työsuojelutarkastaja ja -viranomainen voi tämän estämättä ryhtyä 3 luvussa tarkoitettuihin toimenpiteisiin, jos työnantajan havaitaan rikkoneen tässä laissa säädettyjä velvollisuuksia. Nämä velvollisuudet ovat tiedonantovelvollisuus, luettelon ja tilojen antovelvollisuus sekä vaalin estämistä koskeva kielto.

Valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasasettelusta, äänestysmenettelystä ja muusta vaalin järjestämisestä.

*33 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävät.* Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä olisi edustaa työpaikan työntekijöitä yhteistoiminnassa työnantajan kanssa 28 §:ssä tarkoitetuissa asioissa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluisi oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Niin ikään hänen tulisi osallistua

työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tekemiin tutkimuksiin, milloin tarkastaja tai tutkimusta tekevä asiantuntija katsoo sen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä olisi myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin.

*34 § Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin.* Pykälässä säädettäisiin työsuojeluvaltuutetun oikeudesta saada nähtäväkseen tehtävänsä hoitamista varten tarpeelliset tiedot työnantajalta. Työsuojeluvaltuutetulla olisi ensinnäkin oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen sellaiset asiakirjat ja luettelot, joiden pitämiseen työnantajalla on työsuojelua koskevassa lainsäädännössä säädetty velvollisuus. Lisäksi hänellä olisi myös oikeus tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin turvallisuutta ja terveellisyttä koskeviin asiakirjoihin, joilla on merkitystä työsuojeluvaltuutetun tehtävien kannalta. Lisäksi valtuutetulla olisi oikeus muutenkin saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten.

Työsuojeluvaltuutetulla olisi niin ikään oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin, että työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada jäljennöksiä 1 ja 2 momentissa mainituista asiakirjoista yhteistoimintatehtävän edellyttämässä laajuudessa.

*35 § Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta.* Valituksi tulleen työsuojeluvaltuutetun koulutuksen tarve on syytä käsitellä työnantajan ja valtuutetun välillä mahdollisimman pian. Erityisesti uuden työsuojeluyhteistoimintatehtäviin kouluttamattoman valtuutetun osalta on koulutustarpeet ja -järjestelyt tärkeää käsitellä mahdollisimman pian hänen tultua valituksi tehtävänsä. Käsitelyle ehdotetaan asetettavaksi kahden kuukauden aikaraja valituksi tulemisesta lukien. Työnantajan velvollisuus olisi huolehtia, että koulutustarve käsitellään määräajassa.

Säännös koskisi myös työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitavaa varavaltuutettua. Varavaltuutetun koulutustarpeeseen vaikuttaa se, miten laajasti hän hoitaa tehtävää varsinaisen työsuojeluvaltuutetun esteen aikana.

Koulutus tulisi aloittaa niin pian kuin se on mahdollista toimikauden alkamisesta lukien. Koulutuksen sisältöön ja tarpeeseen vaikuttaa valituksi tulleen työsuojeluvaltuutetun aikaisempi kokemus ja koulutus työsuojeluasioissa. Koulutuksen tulisi sisältää tietoa säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen kuuluvista asioista. Nämä käsitteisivät muun muassa työpaikan oloihin nähden tarpeellista tietoa ennaltaehkäisevistä työsuojelutoimenpiteistä sekä työolojen arviointiin perustuvasta työturvallisuuden hallinnasta. Työsuojeluvaltuutettu voi esittää koulutustarpeen ja -järjestelyjen käsittelemistä toimikunnassa.

Lisäksi säädettäisiin, että kouluttamisen on tapahduttava työaikana, jollei 25 §:n mukaisesti ole toisin sovittu. Koulutuksesta ei saisi aiheutua kustannuksia eikä ansion menetyksiä työsuojeluvaltuutetulle eikä varavaltuutetulle. Työsuojeluvaltuutetun koulutuksesta on sovittu usein työmarkkinajärjestöjen sopimuksilla. Niiden mukainen koulutus täyttää ehdotettavan säännöksen vaatimukset.

*36 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö.* Jotta työsuojeluvaltuutettu voisi hoitaa tästä asemasta aiheutuvat 33 §:n mukaiset tehtävät asianmukaisesti, työnantajan olisi 1 momentin mukaan vapautettava työsuojeluvaltuutettu säännöllisistä työtehtävistä sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten. Ainoastaan pätevä syy, esimerkik-

si kiireellinen työtehtävä, voisi tilapäisesti olla vapautuksen esteenä. Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten tarvittavaa aikaa määrittäessä olisi otettava huomioon hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne. Huomioon tulee ottaa myös töiden järjestelystä johtuvat ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

Pykälän 1 momentissa tarkoitettu vapautus on otettava työsuojeluvaltuutetun töiden järjestelyssä huomioon työtehtävien niin edellyttäessä. Työntekijäasemassa olevan työsuojeluvaltuutetun vapautus säännöllisistä työtehtävistään toteutetaan käytännössä yleensä vapauttamalla työsuojeluvaltuutettu tietyksi määrätyksi ajaksi. Vapautus tarkoittaa tällöin hänen vapauttamistaan työnsopimuksensa mukaisesta työntekevyydestään sanotuksi ajaksi. Muita työtehtäviään valtuutettu ei saa laiminlyödä. Erityisesti asiantuntijatehtävissä toimivan toimihenkilöasemassa olevan valtuutetun työtehtävät ovat usein senkaltaisia, että vapautus työstä ei aina toteudu edellä kuvatulla tavalla. Usein tällaisten henkilöiden sitoutuneisuus työhönsä myös vaikeuttaa heidän irtaantumistaan valtuutetun tehtäviin. Tällaisessakin tilanteessa työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu työstä siten että valtuutetun tehtävien hoitaminen on tosiasiallisesti mahdollista. Tämän vuoksi on tärkeää, että työnantaja ja toimihenkilö yhdessä selvittävät ja arvioivat tarpeen ja mahdollisuudet järjestellä valtuutetun varsinaisia työtehtäviä siten, että valtuutetun tehtävien hoitaminen on mahdollista. Tarve tällaisiin järjestelyihin riippuu luonnollisesti vapautuksen tarpeesta ja määrästä.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä on laajasti sovittu työmarkkinajärjestöjen välisissä sopimuksissa.

*37 § Työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaaminen.* Säännös koskisi työaikana ja työajan ulkopuolella suoritettavien työntekijöiden ja toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettujen tehtävien aiheuttaman ansion menetyksen korvaamista. Siitä, että koulutuksesta ei saa aiheutua kustannuksia eikä ansion menetystä työsuojeluvaltuutetulle eikä varavaltuutetulle, säädettäisiin erikseen 35 §:ssä.

Työnantajan olisi 1 momentin mukaan korvattava työsuojeluvaltuutetulle tämän työaikana suorittamien työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansion menetys. Korvaus laskettaisiin sen mukaan, mitä työsuojeluvaltuutettu olisi säännöllisessä työssään ansainnut sinä aikana, jona hän hoiti työsuojeluvaltuutetun tehtäviä.

Pykälän 2 momentin mukaan työsuojeluvaltuutetun työajan ulkopuolella suoritetuista välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joista työsuojeluvaltuutettu on ilmoittanut työnantajalle, työnantajan olisi suoritettava kohtuullinen korvaus. Kohtuullisen korvauksen määrää ei ehdoteta säädettäväksi laissa. Asiasta voidaan sopia työmarkkinajärjestöjen sopimuksin tai työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kesken.

*38 § Työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ.* Pykälä koskisi työsuojeluvaltuutetun oikeutta keskeyttää työntekijän hengelle tai terveydelle välitöntä ja vakavaa vaaraa aiheuttava työ edustamiensa työntekijöiden osalta. Voimassa olevasta säännöksestä ehdotetaan poistettavaksi työnantajan ilmoitusvelvollisuus työsuojelupiirille määrättyään valtuutetun keskeyttämän työn jatkamisesta. Ilmoitusvelvollisuus on katsottu tarpeettomaksi, koska käytännössä tällaisia ilmoituksia ei ole tehty ja koska niin työnantaja kuin valtuutettukin voivat aina tarvittaessa pyytää viranomaiselta tarkastusta työpaikalla. Muilta osin pykälä vastaisi sellaisenaan voimassa olevaa lakia.

*39 § Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja.* Työsuojeluvaltuutetun työnsopimuksen irtisanomissuojaa koskeva säännös olisi sama kuin voimassa olevassa laissa. Sen mukaan työsuojeluvaltuutetun

työsopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

*40 § Työsuojelutoimikunta.* Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, olisi perustettava työsuojelutoimikunta. Toimikunnassa olisivat edustettuna työnantaja sekä työpaikan työntekijät ja toimihenkilöt. Työsuojelutoimikuntaa koskevaa säännöstä sovellettaisiin, jollei sitä korvaavan yhteistoiminnan järjestämisestä, käsiteltävistä asioista ja menettelytavoista ja työntekijöiden edustajien valitsemisesta sovita toisin siten kuin 25 §:ssä säädetään.

Pykälän 2 momentin mukaan työnantajan olisi ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin tässä pykälässä tarkoitetun yhteistoiminnan järjestämiseksi.

*41 § Työsuojelutoimikunnan valitseminen ja kokoonpano.* Jollei työsuojelutoimikunnan jäsenmäärästä ja eri osapuolten edustuksesta muuta sovita, on toimikunnan jäsenmäärä neljä, kahdeksan tai kaksitoista sen mukaan kuin työpaikan laatu, laajuus ja muut olosuhteet edellyttävät. Jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa sekä puolet suurempaa ja neljännes pienempää työntekijäin ja toimihenkilöasemassa olevien työntekijäin ryhmistä. Työsuojeluvaltuutetut olisivat aina jäseninä työsuojelutoimikunnassa. Näin ollen on työsuojelutoimikunnan koosta ja työsuojeluvaltuutettujen määrästä riippuen mahdollista, että muita työntekijöiden tai toimihenkilöiden edustajia ei valita.

Työnantajan puolelta toimikunnassa olisi työnantaja itse tai työnantajan sellainen edustaja, jonka tehtäviin toimikunnassa käsiteltävänä olevien asioiden valmistelu kuuluu. Edustajalla tarkoitettaisiin käytännössä linjaorganisaatiossa olevaa henkilöä, jolla on asian käsittelyyn ja ratkaisemiseen tarvittava osaaminen ja vaikutusmahdollisuudet. Puheenjohtajana toimii, ellei toimikunnassa toisin sovita, työnantaja tai tämän edustaja. Myös työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua toimikunnan kokouksiin silloinkin kun hän ei ole sen jäsen tai puheenjohtaja.

Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä ja toimihenkilöasemassa olevia työntekijöitä edustavat muut jäsenet kuin työsuojeluvaltuutetut ja varajäsenet valittaisiin vaalilla, jonka osalta noudatetaan soveltuvin osin mitä 32 §:ssä on työsuojeluvaltuutettujen vaalista säädetty.

Valtioneuvoston asetuksella voitaisiin antaa tarkempia säännöksiä työsuojelutoimikunnan vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasasettelusta, äänestysmenettelystä ja muusta vaalin järjestämisestä sekä toimikunnan koolle kutumisesta ja muusta sen tehtävien järjestelystä.

Työsuojelutoimikuntaa vastaavasta yhteistoimintaelimestä on sovittu laajalti 25 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Lakiehdotuksella ei tältäkkään osin ole tarkoitus puuttua sopimusteitse asianmukaisesti sovittuihin asioihin.

*42 § Työsuojelutoimikunnan jäsenen ajankäyttö ja korvaus.* Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavien jäsenten oikeudesta saada vapautusta heidän säännöllisistä työtehtävistään välttämättömien työsuojelua koskevien tehtävien suorittamista varten ja oikeudesta saada korvaus mainitunlaisten tehtävien johdosta heille aiheutuneesta ansionmenetyksestä sekä korvausta työajan ulkopuolella suorittamistaan tehtävistä olisi soveltuvin osin voimassa, mitä työsuojeluvaltuutetun vastaavista oikeuksista 36 ja 37 §:ssä on sanottu.

*43 § Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan toimitila.* Työnantajan olisi pykälän mukaan osoitettava hallinnassaan olevista tiloista korvauksetta paikka työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojelutoimikunnalle näiden tehtävien hoitoon liittyvien asiakirjojen säilyttämistä ja niihin tutustumista varten sekä tehtävien hoidon kannalta tarpeellisia kokouksia varten.

Työsuojeluvaltuutetulla olisi myös oikeus käyttää työpaikalla yleisesti käytössä olevia tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä työsuojeluvaltuutetun tehtävien edellyttämässä laajuudessa siten kuin niiden käytöstä 25 §:n mukaisesti sovitaan. Mainituilla välineillä tarkoitetaan esimerkiksi tietokonetta, telekopiolaitetta ja puhelinta, jotka ovat työpaikalla käytettävissä, mutta työnantajalle ei tällä perusteella synny velvoitetta laitteiden hankintaan.

*44 § Yhteisen työpaikan työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu.* Työturvallisuuslain 51 §:ssä on säädetty asioista, joista yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan tulee työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen huolehtia. Näihin työnantajan velvoitteisiin liittyvät ehdotuksen 28 §:n mukaiset yhteistoiminta-asiat käsitellään ehdotuksen 29 §:n mukaisesti pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan ja tämän palveluksessa olevan työsuojeluvaltuutetun kesken, ellei asiasta ole muuta sovittu.

Yhteisen työpaikan työnantajat voivat halutessaan sopia yhteisen työsuojelupäällikön nimeämisestä. Samoin yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutetut ja työnantajat voivat sopia yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutetun valitsemisesta yhteistoimintaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan kanssa. Tällainen valtuutettu voi edustaa kaikkia kyseisen työpaikan työntekijöitä yhteistoiminnassa pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan kanssa. Koska tällaisella sopimusjärjestelyllä on huomattava merkitys yksittäisten työnantajien valtuutettujen asemaan ja oikeuksiin, on säännöksessä edellytetty, että tällainen sopimusjärjestely ollakseen pätevä edellyttää samalla sopimista myös yhteisen työpaikan valtuutetun tehtävistä ja oikeuksista. Sopimusta tehtäessä sovitetaan, mitä tehtäviä ja oikeuksia yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutetulla on. Työsuojeluvaltuutettu voi keskeyttää 38 §:ssä tarkoitetulla tavalla vain työn, josta aiheutuu vaaraa hänen edustamilleen työntekijöille. Työn keskeyttäminen on mahdollista myös silloin, kun vaaratilanne voi aiheutua muustakin syystä kuin näiden työntekijöiden omasta työstä, esimerkiksi ulkopuolisten työnantajien toiminnasta tai muusta ulkoisesta vaarasta.

Jotta yhteisellä työpaikalla työtä teettävän, ulkopuolisen työnantajan palveluksessa olevan valtuutetun on mahdollista hoitaa valtuutetun tehtäviä, on hänelle 4 momentissa säädetty tietyin rajoituksin oikeus päästä yhteiselle työpaikalle siltä osin, kun on kyse hänen edustamiensa työntekijöiden työstä siellä. Pääsyoikeus on olemassa niillä rajoituksilla ja edellytyksillä kuin yhteisen työpaikan pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja on pääsyn työpaikalleen ja siellä liikkumisen määritellyt muiltakin osin. Tämä tarkoittaa kulkulupa- ja muiden liikkumiskäytäntöjen ja sääntöjen noudattamista.

*45 § Salassapitovelvollisuus.* Pykälässä säädetään salassapitovelvollisuudesta, jolla tässä tarkoitetaan voimassa olevan lain 5 §:ssä säädettyä vaitiolovelvollisuutta. Vaitiolovelvollisia ovat kaikki, jotka tämän lain mukaisia tehtäviä hoitaessaan ovat saaneet tässä tarkoitettuja tietoja haltuunsa. Tässä laissa mainittujen henkilöiden salassapitovelvollisuus saattaa perustua osin työ-sopimuslakiin, lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä, henkilötietolakiin, lakiin sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa, lakiin henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa, henkilörekisterilakiin, lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä ja lakiin viranomaistoiminnan julkisuudesta. Viranomaistoiminnan julkisuudesta annetussa laissa salassapitovelvoitteet on eritellysti ja kattavasti säädetty, mutta laki koskee vain julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevia henkilöitä. Valvonnan kannalta riittävän ja aukottoman salassapitovelvollisuuden takia asiasta on edelleen säädettävä valvontalaissa.

Salassapitoon olisivat velvollisia kaikki, jotka tämän lain mukaista tehtävää hoitaessaan ovat saaneet salassa pidettäviä tietoja haltuunsa. Salassapitovelvollisuus olisi esimerkiksi työsuojeluhallinnon virkamiehillä, heidän apunaan toimivilla asiantuntijoilla, työterveyshenkilöstöllä, työsuojelutarkastukseen kutsutulla henkilöllä ja työsuojelun yhteistoimintaan osallistuvilla henkilöillä. Salassa pidettävien tietojen luovutus edellyttää sen suostumusta, jota tiedot koskevat. Suostumuksen antamisen tulee olla tarvittaessa todennettavissa.

### OSA 3

## MUUTOKSENHAKU, ILMOITUSVELVOLLISUUDET, RANGAISTUSSÄÄNNÖKSET JA ERINÄISET SÄÄNNÖKSET

### 6 Luku. Oikeusturvakeinot

*46 § Muutoksenhaku työsuojeluviranomaisen päätöksestä.* Pykälässä säädettäisiin valitus-oikeudesta annettuun valituskelpoiseen päätökseen. Muutosta voisi hakea työsuojelupiirin 16 §:ssä ja 17 §:n 1 momentissa tarkoitettuun päätökseen hallinto-oikeudelta. Työsuojelupiirin päätökseen haetaan muutosta siltä hallinto-oikeudelta, jonka alueella työsuojelupiirin työsuojelutoimisto sijaitsee. Hallinto-oikeuksien tuomiopiireistä on säädetty valtioneuvoston päätöksellä hallinto-oikeuksien tuomiopiireistä (490/1999). Hallinto-oikeuden päätöksestä saa hallintolainkäyttölain 9 §:n mukaisesti valittaa korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Lakiehdotuksen 4 luvussa tarkoitettu sosiaali- ja terveysministeriön tuoteturvallisuusasiassa antamasta päätöksestä valitettaisiin suoraan korkeimpaan hallinto-oikeuteen. Muutoksenhakuoikeuden edellytykset ehdotetaan yhdenmukaistaviksi siten, että ne määräytyisivät hallintolainkäyttölain mukaan. Korkeimpaan hallinto-oikeuteen valittaminen ei edellyttäisi enää valituslupaa. Työsuojeluviranomaisen päätöksestä hallinto-oikeuteen valittaminen on ollut harvinaista.

Hallintolainkäyttölain 6 §:n mukaan valittaa saa se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa. Vallitsevan oikeuskäytännön mukainen valtuutetun oikeus hakea muutosta joissain tapauksissa ehdotetaan sisällytettäväksi lakiin. Korkein hallinto-oikeus on esimerkiksi ratkaisussaan 1990 A 94 katsonut, että kuljetusliikkeen työsuojeluvaltuutetulla oli asemansa ja työsuojelullisten tehtäviensä perusteella oikeus hakea muutosta työsuojeluhallituksen päätökseen, jolla oli myönnetty osittainen vapautus työtuntijärjestelmän laatimisesta. Työsuojeluvaltuutetun valitusoikeus koskisi päätöksiä, joilla työsuojelun piiriviranomainen on päätöksellään myöntänyt luvan poiketa työntekijän suojaksi säädetystä vaatimuksesta. Tällä ei ole tarkoitus rajoittaa valtuutetun valitusoikeutta, joka muilta osin on yhtä laaja kuin muillakin työpaikan työntekijöillä.

Laissa ehdotetaan myös säädettäväksi työsuojelupiirille oikeus valittaa hallinto-oikeuden päätöksestä korkeimpaan hallinto-oikeuteen silloin, kun hallinto-oikeus on muuttanut työsuojelupiirin päätöstä.

2 momentissa säädettäisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti tarkastajan toimenpiteitä koskeva muutoksenhakukielto. Tarkastajan antama kehoitus, väliaikainen käyttökielto tai muu toimenpide ei olisi valituskelpoinen päätös eikä sellaiseen saa hakea muutosta valittamalla. Tarkastajan toimintaan tyytymätön voisi turvautua yleiseen hallintokanteluun.

Muutoksenhaussa noudatettaisiin soveltuvin osin hallintolainkäyttölakia. Hallintolainkäyttölain mukainen pääsääntö on, että päätöstä ei saa panna täytäntöön ennen kuin se on saanut lainvoiman. Työsuojeluviranomaisen päätöksellä suojellaan usein intressejä, jotka edellyttävät päätöksen välitöntä toimeenpanoa muutoksenhausta huolimatta. Oikeusturvan kannalta riittää, että hallinto-



oikeuden pelkkää täytäntöönpanoa koskevasta päätöksestä ei saisi valittaa korkeimpaan hallinto-oikeuteen, miltä osin esitys vastaa hallituksen esitystä 112/2004 hallintolainkäyttöä koskevan lain-säädännön muuttamisesta.

4 momenttiin ehdotetaan otettavaksi voimassa olevan lain 18 §:n 4 momentin mukainen viittaus-säännös.

*47 § Oikaisumenettely.* Pykälässä säädettäisiin käytännön valvontatoimintaa koskevasta itse-oikaisumahdollisuudesta. Ehdotuksen mukaisen oikaisumenettelyn kohteena on työsuojelupiirin tai sen tarkastajan menettely valvontatoiminnassa. Jotta valvonta olisi kaikissa tilanteissa mahdollisimman nopeaa ja tehokasta, olisi mahdollisuus ilman kokonaan uusien valvontaan liittyvien toimien, esimerkiksi tarkastuksen vaatimista mahdollisuus saattaa asia piiriviranomaisen uuteen tarkasteluun. Oikaisuvaatimuksen voisi tehdä työnantaja, työntekijä tai työsuojeluvaltuutettu. Uuden tarkastelun kohteena voivat olla esimerkiksi puutteelliset tai ylimitoitettut tarkastustoimet. Oikaisumenettely vähentäisi tarvetta kanteluun ja ylimääräiseen muutoksenhakuun ja toimisi eräänlaisena kantelun sijaan tulevana tarkistuksena toimien asianmukaisuudesta.

## **7 Luku. Ilmoitusvelvollisuudet.**

*48 § Työtapaturmasta ja ammattitaudista ilmoittaminen.* Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) velvoittaa työnantajan tekemään ilmoituksen poliisille ja vakuutusyhtiölle sellaisesta työtapaturmasta, jonka seurauksena on ollut kuolema tai vaikealaatuinen vamma. Ilmoittaa tulee myös työstä johtuvasta ammattitaudista. Voimassa olevan lain sisältöä vastaavasti ilmoitus olisi ehdotuksen mukaan tehtävä myös työsuojeluviranomaiselle. Ilmoitus tulee tehdä välittömästi, kun on syytä epäillä, että tapaturman seurauksena aiheutuu vaikealuonteinen vamma. Sekä poliisin että työsuojeluviranomaisen tiedonsaannin varmistamiseksi tiedonsaajan on hyväksyttävä käytännön mukaisesti syytä varmistaa toisenkin ilmoituksensaajan tietoisuus työtapaturmasta.

Vaikealaatuisen vamman käsitettä ei ole määritelty voimassa olevassa lainsäädännössä. Vaikealaatuisina on pidettävä ainakin sellaisia vammoja, jotka suurella todennäköisyydellä jäävät pysyviksi ja vaikeuttavat uhrin normaaleja toimintoja. Tapaturman vuoksi tehtävä tarkastus on toimitettava mahdollisimman pian.

Myös lääkärin ilmoitusvelvollisuus työn suorittajassa perustellusti epäilemästään ammattitautilaissa (1343/1988) tarkoitetusta ammattitaudista tai muusta työperäisestä sairaudesta säilyisi voimassa olevan lain sisältöä vastaavana. Ilmoituksessa käytetään tarkoitukseen vahvistettua lomaketta. Lääkärin ammattitautiepäilyyn liittyvästä velvollisuudesta perehtyä työntekijöiden työolosuhtetietoihin on säädetty työterveyshuoltolaissa. Piiriviranomaisen velvoitteesta toimittaa ilmoituksia koskevat tilastotiedot ministeriölle annetaan sosiaali- ja terveysministeriön määräys erikseen.

2 momentissa säädettäisiin voimassa olevan lain 22 §:n 3 momentilla säädettyä vastaavasti työsuojelun piiriviranomaisen velvollisuudesta toimittaa tietoja työterveyslaitokselle työperäisten sairauksien rekisteriä varten.

*49 § Työvoimapalveluista ilmoittaminen.* Päätoimialanaan yksityisiä työvoimapalveluja julkisesti tarjoavalla olisi lakiehdotuksen mukaan nykyistä vastaava velvollisuus ilmoittaa toiminnan aloittamisesta asianomaiselle työsuojelupiirille. Yksityisillä työvoimapalveluilla tarkoitetaan julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 4 luvun 8 §:n 1 momentissa työvoimaviranomaisista riippumattomia yksityisen tai oikeushenkilön tarjoamia työnvälityspalveluja ja työvoiman vuokrausta sekä muita työnhakuun liittyviä palveluja. Ehdotuksella laajennettaisiin hieman voimassa olevan lain mukaista ilmoitusvelvollisuutta, koska nykyisin ilmoitusvelvollisia ovat vain

sellaiset yritykset, joiden on tehtävä kaupparekisterilaissa (129/1979) tarkoitettu perusilmoitus. Ehdotuksen mukaan velvollisuus koskisi kaikkia yksityisiä työvoimapalveluja tarjoavia riippumatta siitä, missä yritys sijaitsee. Siten muun muassa ulkomailta toimiville työvälitystoimistoille ja työvoimaa vuokraaville yrityksille tulisi samanlainen ilmoitusvelvollisuus kuin Suomessa toimiville yrityksille. Näin yritysten yhdenvertaisuus lisääntyisi ja esimerkiksi ulkomailla toimivien työvoimaa vuokraavien yritysten valvontaa voitaisiin tehostaa. Ehdotuksen mukainen ilmoitusvelvollisuus koskisi näin myös kaikkia niitä yksityisiä työvoimapalvelujen tuottajia, jotka on määritelty julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työsuojeluviranomaisen toimenpiteistä työvoimanvuokrausyrityksen laiminlyödessä ilmoitusvelvollisuutensa työsuojelupiirille tai syyllistytessä eräisiin tarkemmin määriteltäviin väärinkäytöksiin. Voimassa olevan lain mukaisia päätöksiä kieltää työvoimanvuokraus ulkomaille ja tätä koskeva ilmoittelu ei ole annettu lainkaan eikä tällaista kieltomahdollisuutta enää esitetä uudella lailla säädettäväksi. Työsuojeluviranomainen voisi työvoimanvuokrausta valvoessaan tarvittaessa käyttää lakiehdotuksen 14—16 §:n mukaista menettelyä ensinnäkin työnantajan rikkoessa julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 2 luvun 3 §:n 1 momentilla säädettyä velvollisuutta noudattaa julkisessa työvoimapalvelussa tasapuolisuutta ja puolueettomuutta. Samoin voidaan menetellä, jos työnantaja rikkoo mainitun lain 4 luvun 2 §:ssä tarkoitettua kieltoa periä työnvälityksestä maksu. Työvoiman vuokraaminen ja siitä ilmoittelua koskevassa valvonnassa voitaisiin menetellä 14—16 §:n mukaisesti, kun työnantaja tarjoaa alaikäisiä työntekijöitä heiltä kiellettyihin töihin. Näin valvontatoimet voisivat kohdistua myös samoihin seikkoihin, jotka on asiallisesti kielletty julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tekemättä eroa ulkomailta toimivien tai Suomessa toimivien yritysten välillä.

## 8 Luku. Ilmoitukset muille viranomaisille ja rangaistussäännökset

*50 § Rikosasian ilmoittaminen ja käsittely.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työsuojeluviranomaisen ilmoitusvelvollisuudesta poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitusvelvollisuus olisi kun on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty valvottavana olevassa laissa tai rikoslain 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko. Lakiehdotuksen tarkoittamia rikoslain 47 luvussa rangaistavaksi säädettyjä tekoja ovat työturvallisuusrikoksen lisäksi työaika-suojelurikos, työsyryntä, työntekijöiden edustajan loukkaaminen, työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen ja työnvälitysrikos. Työsuojeluviranomaisen valvottavana olevista laeista muun muassa on työsopimuslaissa, työaikalaisissa, vuosilomalaisissa ja työturvallisuuslaissa on rangaistussäännöksiä. Esimerkiksi työturvallisuuslain 63 §:ssä on säädetty työturvallisuusrikkomuksesta.

Nykyistä esitutkintamenettelyä paremmin vastaavasti ilmoitus tehtäisiin aiemmasta poiketen suoraan esitutkintaa suorittavalle viranomaiselle eli poliisille. Ilmoitus ei kuitenkaan ole tarpeen, jos rikkomus on vähäinen. Samoin ilmoitus voidaan jättää tekemättä, jos rikkomus ei ole aiheuttanut vaaraa, eikä yleinen etu lainsäädännön noudattamiseksi edellytä ilmoituksen tekemistä. Syyteilmoitus tulee yleensä tehdä myös toistuvien rikkomusten johdosta.

Työsuojeluviranomaiselle tulisi varata tilaisuus tulla kuulluksi jo poliisin suorittaessa esitutkintaa. Yleensä näin tapahtuu aina silloin, kun työsuojeluviranomainen itse ilmoittaa asian poliisille esitutkintaa varten. Esitutkintavaiheen prosessiekonomian kannalta voi olla myös muutoin tarpeen, että poliisi ja työsuojeluviranomainen toimivat esitutkintavaiheessa tarpeellisessa laajuudessa yhteistyössä.

Kun poliisi esitutkinnan päätyttyä toimittaa asian viralliselle syyttäjälle, syyttäjän tulisi varata työsuojeluviranomaiselle tilaisuus antaa asiasta lausunto ennen syyteharkintaansa.

Työsuojeluviranomaisella olisi varattava tilaisuus tulla kuulluksi vielä varsinaisessa tuomioistuin-prosessissa. Kuulemisen tarkoituksena on, että työsuojeluviranomaisen asiantuntemus saatetaan näin mahdollisimman kattavasti tuomioistuimen käytettäväksi. Kuultavana ollessaan viranomaisen tulee oikeuskäsittelyn aikana tuoda puolueettomasti esiin asian tutkintaan sekä työsuojeluun liittyviä näkökohtia sekä syytetyn puolesta että häntä vastaan ja toimia prosessissa tuomioistuimen, syytetyn ja mahdollisten muiden asianosaisten työsuojelun puolueettomana asiantuntijana.

Työsuojeluviranomaisen menettelystä silloin, kun epäillään tapahtuneen rikoslain 47 luvun 6 a §:n mukaista luvattoman työvoiman käyttöä, säädetään erikseen 30.4.2004 voimaan tullessa ulkomaalaislaissa (301/2004). Ulkomaalaislain 86 §:n 2 momentin mukaan työsuojeluviranomaisen on ilmoitettava poliisille, jos on todennäköisiä perusteita epäillä tapahtuneen rikoslain mainitun lainkohdan mukaista luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttöä, ulkomaalaislain 185 §:n 1 momentissa säädetty ulkomaalaisrikkomus tai 186 §:ssä säädetyn työnantajan ulkomaalaisrikkomus. Ulkomaalaislain 86 §:n 3 momentin mukaan työsuojeluviranomaiselle on tarvittaessa varattava tilaisuus olla läsnä ja tulla kuulluksi käsiteltäessä esitutkinnassa ja tuomioistuimessa 2 momentissa tarkoitettua rikosta.

*51 § Ilmoitus muille viranomaisille.* Työsuojeluviranomainen saattaa saada valvontatehtävässään tietoonsa työpaikalla epäkohdan tai puutteellisuuden, jonka valvonta kuuluu toiselle viranomaiselle. Toimivaltaa vailla oleva viranomainen ei ryhdy itse epäkohdan tai puutteellisuuden korjaamiseen tähtääviin toimiin. Tiedonkulun varmistamiseksi ehdotetaan säädettäväksi, että epäkohdan tai puutteellisuuden korjaamiseksi asiasta tulee tällöin ilmoittaa sille viranomaiselle, jolle kyseisen seikan valvonta kuuluu. Ilmoituksia tehdään etenkin sosiaali- ja terveysministeriölle, ympäristönsuojeluviranomaisille ja turvatekniikan keskukselle. Säännöksellä tavoiteltaisiin mahdollisimman tehokasta valvontaa myös siinä tapauksessa, että työsuojelun valvontaviranomainen säädettäisiin erikoistumaan jonkin toimialan osalta koko valtion alueen toimivaltaiseksi valvontaviranomaiseksi.

*52 § Rangaistussäännökset.* Pykälä sisältää voimassa olevan lain sisältöä vastaavat, rikoslailla säädettyä täydentävät tavanomaiset rangaistussäännökset. 1 momentissa säädettäisiin rangaistavaksi ilmoittajan, ilmoitukseen perustuvan tarkastuksen, asiantuntijan ja työsuojelun yhteistoimintahenkilön salassapito- tai vaitiolovelvollisuuden rikkominen. Rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentissa säädetään rangaistavaksi muun kuin virkamiehen osalta salassapitorikkomus ja 40 luvun 5 pykälässä virkamiehen osalta virkasalaisuuden rikkominen ja tuottamuksellinen virkasalaisuuden rikkominen. Lakiehdotuksen 48 §:ssä tarkoitettu työtapaturmasta tai ammattitaudista ilmoittamisen laiminlyönyt toiminnanharjoittaja, työnantaja tai tämän edustaja tuomittaisiin sakkoon. Vastaavasti rangaistaisiin työvoimapalveluista ilmoittamisen laiminlyönnistä. Työsuojeluvaltuutetun oikeuksien loukkaaminen rangaistaisiin nykyiseen tapaan rikoslain 47 luvun 4 §:n nojalla.

## 9 Luku. Erinäiset säännökset

*53 § Virka-apu.* Pykälässä säädettäisiin poliisin työsuojeluviranomaiselle antamasta virka-avusta. Virka-apua voitaisiin pyytää, jos työsuojelutarkastusta tai työsuojelun valvonnassa käytettävän asiantuntijan toimintaa yritetään häiritä tai estää. Virka-apua voitaisiin pyytää myös pakkokeinojen kuten esimerkiksi käyttökiellon täytäntöön panemiseksi.

*54 § Lain ja muiden tietojen nähtävänä pito.* Useiden muiden työsuojeluviranomaisten valvomien säädösten tapaan ehdotettukin laki tulisi säilyttää työpaikalla työntekijöiden nähtävillä. Nähtävillä

pitovelvoite olisi työnantajalla ja se koskisi myös työpaikan työsuojeluvaltuutetun, työsuojelupäällikön ja työsuojeluviranomaisen nimi- ja yhteystietoja.

*55 § Valvonta.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että työsuojeluviranomaiset valvovat tässä laissa tarkoitettua työsuojelun yhteistoimintaa niillä työpaikoilla, joiden osalta yhteistoiminnasta ei ole sovittu 25 §:n 1 momentin 1 ja 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

*56 § Voimaantulo.* Pykälä sisältäisi tavanomaisen voimaantulosäännöksen.

Valvontalaki ehdotetaan kumottavaksi. Työsuojeluun liittyvien tarkastuslaitosten hyväksymisestä annettu asetus, joka on annettu kumottavan lain nojalla, jäisi kuitenkin toistaiseksi voimaan.

## **LUONNOS LAIKSI TYÖSUOJELUN VALVONNASTA JA TYÖPAIKAN TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINNASTA**

### **OSA 1**

#### **YLEISET SÄÄNNÖKSET JAVIRANOMAISVALVONTA**

##### **1 Luku Yleiset säännökset**

###### *1 § Lain soveltaminen ja tarkoitus*

Tässä laissa säädetään työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvien säännösten valvontamenettelystä ja työnantajan ja työntekijöiden välisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla sekä ilmoitusvelvollisuudesta eräissä työsuojelua koskevissa asioissa.

Lain tarkoituksena on varmistaa työsuojelua koskevien säännösten noudattaminen työpaikoilla sekä parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan ja työnantajan sekä työntekijöiden yhteistoiminnan avulla.

###### *2 § Määritelmät*

Tässä laissa tarkoitetaan: 1) työsuojeluviranomaisella sosiaali- ja terveysministeriötä (ministeriö) ja sen alaisena piiriviranomaisena toimivaa työsuojelupiirin työsuojelutoimistoa; 2) tarkastajalla työsuojeluviranomaiseen virkasuhteessa olevaa henkilöä, jolla on toimivaltuudet suorittaa tässä laissa tarkoitettuja valvonta- ja tarkastustehtäviä; ja 3) tuotteella konetta, työvälinettä, henkilönsuojainta tai muuta teknistä laitetta tai esinettä sekä kemikaalia sekä kemikaalia sisältävää laitetta tai esinettä.

##### **2 Luku. Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivaltuudet ja velvollisuudet**

###### *3 § Valvonnan toteuttaminen*

Työsuojeluviranomainen toteuttaa valvontaa tarkastamalla työpaikkoja ja muita valvonnan kohteita sekä tekemällä muita valvottavan lainsäädännön edellyttämiä toimenpiteitä. Työsuojeluviranomaisen tulee valvontaa toteuttaessaan edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa.

Työsuojeluviranomaisen valvontatoiminnassa sovelletaan hallintolakia (434/2003) ja lakia viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999), jollei jäljempänä toisin säädetä. Työsuojeluhallinnosta ja muista työsuojeluviranomaisen tehtävistä säädetään erikseen.

###### *4 § Tiedonsaanti ja tarkastusoikeus*

Työsuojeluviranomaisella ja tarkastajalla on valvonnan toteuttamiseksi ja valvonnan edellyttämässä laajuudessa oikeus:

1) päästä paikkaan, jossa tehdään työtä tai jossa perustellusti otaksutaan tehtävän työtä, ja työnantajan työntekijöiden käyttöön luovuttamiin työsuojeluviranomaisen valvottavan lainsäädännön edellyttämiin muihin tiloihin, sekä paikkaan, jossa valmistetaan, säilytetään tai esitellään markkinoille tai käyttöön luovutettavaksi tarkoitettuja tuotteita;

2) saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat, joita työnantajan on työsuojeluviranomaisen valvottavan lainsäädännön mukaan tehtävä tai säilytettävä ja saada muu selvitys asioista, joita työnantajan on valvottavan lainsäädännön mukaan tehtävä, säilytettävä tai pidettävä hallussaan

muulla tavoin kuin kirjallisesti;

3) keskustella 1 kohdassa tarkoitettussa paikassa työskentelevän tai muun siellä olevan henkilön kanssa kahden kesken tai todistajien läsnä ollessa ja saada häneltä tehtäväänsä varten tarpeellisia tietoja ja työsuojeluviranomaisen valvottavan lainsäädännön häneltä edellyttämiä asiakirjoja;

4) saada työnantajalta selostus muistakin kuin 2 kohdassa tarkoitetuista työhön, työympäristöön tai työyhteisön tilaan liittyvistä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyysvaikuttavista työnantajan tekemistä selvityksistä sekä työpaikan rakenteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin ja muihin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista olennaisista suunnitelmista;

5) saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyspalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta ja työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työpaikkaselvitys sekä muu valvonnan kannalta tarpeellinen selostus työterveyshuollon toiminnasta;

6) ilmoitettuaan asiasta työnantajalle ottaa erikseen suoritettavaa selvitystä tai tutkimusta varten näyte työpaikalla käytettävästä raaka- tai tarveaineesta taikka työpaikalla valmistetusta tai siellä käytössä olevasta tuotteesta. Näytteestä on maksettava korvaus, jollei sen arvo ole vähäinen;

7) tehdä työpaikalla työhygienisiä mittauksia ja työnantajan luvalla tai valvonnan kannalta perustellusta syystä kuvata siellä;

8) saada työnantajalta valvontaa varten muitakin tarpeellisia tietoja sekä jäljennöksiä tässä pykälässä mainituista asiakirjoista;

Mitä 1 momentin 2—8 kohdassa säädetään oikeudesta saada tietoja ja selvityksiä työnantajalta, sovelletaan soveltuvin osin tietojen saantiin muulta taholta, johon työsuojeluviranomaisen valvottavan lainsäädännön velvollisuudet kohdistuvat.

Tarkastajan tulee pyynnöstä osoittaa valtuutensa tarkastuksen tekemiseen työsuojeluviranomaisen antamalla asianmukaisella todistuksella.

## *5 § Työsuojelutarkastusten tekeminen*

Työsuojelutarkastuksia on tehtävä niin usein ja niin tehokkaasti kuin valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tarpeellista.

Työpaikkoja, joissa on olennaisia hengen tai terveyden menettämisen vaaroja, on valvottava erityisen tehokkaasti. Tarkastuksia on tehtävä tarvittaessa kaikkina vuorokauden aikoina, joina työtä tehdään.

Tarkastus tai muu asian selvittämiseksi tarpeellinen valvontatoimenpide on tehtävä viivytystä, milloin työpaikalla ilmenneestä työsuojeluviranomaisen valvottavana olevien säännösten epäillystä rikkomisesta on tehty ilmoitus työsuojeluviranomaiselle, tai milloin työnantaja, työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelutoimikunta tai sitä vastaava yhteistoimintaelin sitä pyytää, jos pyynnössä tai ilmoituksessa esitetyt seikat antavat siihen aiheita.

## *6 § Tapaturman tutkimus*

Työsuojeluviranomaisen tietoon tulleen 46 §:ssä tarkoitetun työtapaturman johdosta on tapaturman

tutkimus suoritettava kiireellisesti. Tutkimuksessa on selvitettävä tapahtumien kulku ja työtapaturmaan johtaneet syyt sekä mahdollisuudet estää samankaltaisten tapaturmien toistuminen.

#### *7 § Tarkastuksesta ilmoittaminen ja läsnäolo tarkastuksessa*

Tarkastuksesta ja sen ajankohdasta on pääsääntöisesti ilmoitettava ennalta työnantajalle. Työnantajan on ilmoitettava asiasta asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle, tai jos sellaista ei ole, sopivalla tavalla työpaikalla.

Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan huolehdittava siitä, että työsuojeluvaltuutettu on tarkastuksessa läsnä. Jollei työsuojeluvaltuutettu ole läsnä, työnantajan on ilmoitettava tarkastajalle poissaolon peruste. Tarkastaja voi tarkastuksen luonteen tai laajuuden sitä edellyttäessä rajoittaa tai esittää lisättäväksi tarkastukseen osallistujia.

Työnantajalla tai tämän edustajalla ja työsuojeluvaltuutetulla ja muillakin työntekijöillä osaltaan on oikeus tarkastuksen aikana esittää käsityksensä ja kysymyksiä sekä saada tietoa tarkastuksesta ja siihen liittyvistä jatkotoimenpiteistä. Tarkastajan on pyynnöstä keskusteltava näiden henkilöiden kanssa kahden kesken työn turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevista asioista joko työpaikalla tai tarvittaessa muualla.

#### *8 § Tarkastus ennalta ilmoittamatta*

Tarkastus voidaan tehdä ilman 7 §:n 1 momentissa tarkoitettua edeltävää ilmoitusta, milloin se on valvonnan kannalta tarpeellista. Tällöin tarkastajan on työpaikalle saapuessaan mahdollisuuksien mukaan ilmoitettava asiasta työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle tai, jos sellaista ei ole, sopivalla tavalla työpaikalla.

Tarkastus voidaan kuitenkin aloittaa tekemättä 1 momentissa tarkoitettua ilmoitusta työpaikalle saapumisesta, jos ilmoittaminen olisi omiaan vaarantamaan tarkastuksen tavoitteiden saavuttamista. Tällöin tarkastajan on mikäli mahdollista viimeistään tarkastuksen päättyessä ilmoitettava tarkastuksesta työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle ja samalla varattava heille tilaisuus esittää käsityksensä tarkastuksen kohteena olevien seikkojen ja tarkastuksessa tehtyjen havaintojen johdosta. Jos tarkastuksen toimittaja ei tarkastuksen aikana tai sen päättyessä ole tavannut mainittuja henkilöitä, heille on sopivalla tavalla ilmoitettava tehdystä tarkastuksesta.

#### *9 § Tarkastus kodissa tehtävässä työssä*

Tarkastuksen saa tehdä työturvallisuuslain 5 §:n tarkoittamassa asunnossa, jota käytetään työn tekemiseen, ainoastaan silloin kun tällaisen työntekopaikan haltija sitä pyytää tai kun on perusteltu syy olettaa työolosuhteiden aiheuttavan vaaraa työntekijän hengelle tai olennaista haittaa tai vaaraa hänen terveydelleen.

#### *10 § Ilmoittajan tietojen salassapito*

Kun työsuojeluviranomaiselle on tehty ilmoitus työpaikan turvallisuutta tai terveellisyyttä koskevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta tai muusta sen valvottavan lainsäädännön epäilyistä rikkomisesta, ilmoittajan henkilöllisyys ja se, että valvontatoimenpide on tehty ilmoituksen johdosta, on pidettävä salassa. Ilmoittajan henkilöllisyys saadaan kuitenkin ilmaista, jos se on valvonnan kannalta tarpeellista ja ilmoituksen tekijä on antanut siihen suostumuksensa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu tieto voidaan ilmoittajan suostumuksesta antaa syyttäjä- ja poliisiviranomaiselle rikoksen selvittämiseksi.

### *11 § Tarkastuskertomus*

Tarkastajan on viipymättä laadittava tarkastuksesta kirjallinen tarkastuskertomus. Tarkastuskertomuksesta tulee käydä ilmi tarkastuksen kulku ja tarkastajan tekemät keskeiset havainnot. Lisäksi sen tulee sisältää 14 §:ssä tarkoitetut toimintaohjeet ja kehotukset, selostus toimintaohjeen ja kehotuksen merkityksestä ja mahdollisista jatkotoimenpiteistä. Kehotus voidaan antaa myös erillisessä asiakirjassa.

Tarkastaja voi tarvittaessa tarkastuskertomuksessa tai muutoin antaa suositusluonteisia neuvoja työsuojelun edistämiseksi.

Tarkastuskertomus on annettava tiedoksi työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos työpaikalla ei ole työsuojeluvaltuutettua, työnantajan on annettava sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi tarkastuskertomus lukuun ottamatta 45 §:ssä salassa pidettäväksi säädettyjä asioita.

### *12 § Asiantuntijan käyttö työsuojelun valvonnassa*

Työsuojeluviranomainen voi käyttää apunaan ulkopuolista asiantuntijaa valvonnan kannalta merkityksellisen seikan selvittämisessä. Asiantuntijalla on 4 §:ssä tarkoitetut oikeudet siinä laajuudessa kuin selvittävänä oleva seikka edellyttää sen mukaan kuin työsuojeluviranomaisen asiantuntijalle kutakin tapausta varten antama yksilöity valtakirja osoittaa. Asiantuntijalla ei kuitenkaan ole oikeutta suorittaa tehtäväänsä 9 §:n tarkoittamassa paikassa muutoin kuin yhdessä tarkastajan kanssa.

Työsuojeluviranomaisen on annettava asiantuntijan kertomuksen keskeiset havainnot tiedoksi sopivaksi katsomallaan tavalla työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos työsuojeluvaltuutettua ei ole, työnantajan on annettava kertomuksen keskeiset havainnot sopivalla tavalla työpaikalla tiedoksi.

Asiantuntijan esteellisyyteen ja asian käsittelyn menettelytapoihin sovelletaan hallintolakia. Asiantuntijan salassapito- ja vaitiolovelvollisuudesta on voimassa, mitä laissa viranomaisen toiminnan julkisuudesta (621/1999) säädetään viranomaisessa toimivan vaitiolovelvollisuudesta ja asiakirjojen salassapidosta, ja mitä 9 §:ssä säädetään ilmoittajan tietojen salassapidosta.

### *13 § Valvonta muualla kuin työpaikalla*

Jos valvonnan kohteena on työsuojeluviranomaisen valvottavan lainsäädännön mukaan muu kuin työpaikka, sovelletaan valvontaan ja valvonnan kohteeseen soveltuvin osin, mitä 5—12 §:ssä säädetään työpaikasta ja työnantajasta.

## **3 Luku. Toimivallan käyttö**

### *14 § Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen*

Jos työnantaja ei noudata hänelle työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa lainsäädännössä tai tässä laissa asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila.

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehotus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Samoin tarkastaja voi antaa kirjallisen kehotuksen, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.



Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee: 1) työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa; 2) työsuojeluviranomaisen valvottavaan lainsäädäntöön perustuvaa kirjanpito- tai muuta kirjaamisvelvoitetta; 3) työ sopimuslaissa, valtion virkamieslaissa tai kunnallisista viranhaltijoista annetussa laissa tarkoitetun palkkalaskelman tai työtodistuksen antamista; 4) työterveyshuollon järjestämistä; tai 5) tämän lain mukaista velvollisuutta.

Toimintaohjetta ja kehotusta annettaessa on yksilöitävä havaitut puutteet säännösten noudattamisessa ja sovellettavat säännökset. Kehotuksessa on lisäksi asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on suoritettava tarpeelliset toimenpiteet, jollei niitä ole mahdollista heti toteuttaa.

#### *15 § Asian saattaminen työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi*

Tarkastajan on seurattava, onko työnantaja suorittanut 14 §:n 2 momentissa tarkoitetut kehotuksen edellyttämät toimenpiteet määräajan kuluessa. Jos tarpeellisia toimenpiteitä ei ole suoritettu, tarkastajan on viivytyksettä saatettava asia työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

Jos tarkastaja havaitsee, että toimintaohjeen tai kehotuksen antaminen ei ilmeisesti johda säännösten vastaisen olotilan korjaamiseen tai poistamiseen, tai asia ei siedä viivytystä, tarkastaja voi 14 §:n 1 ja 2 momentin estämättä saattaa asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

#### *16 § Työsuojeluviranomaisen päätös*

Työsuojeluviranomainen voi päätöksellään velvoittaa työnantajaa korjaamaan tai poistamaan säännösten vastaisen olotilan päätöksessä asetettavan määräajan kuluessa. Määräaika asetettaessa on otettava huomioon aiemmin asetettu 14 §:n 4 momentissa tarkoitettu määräaika.

Työsuojeluviranomainen voi määrätä 1 momentissa tarkoitettussa päätöksessä asetetun velvollisuuden tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan siten kuin uhkasakkolaissa (1113/1990) säädetään.

#### *17 § Käyttökielto ja väliaikainen käyttökielto*

Jos työpaikalla vallitsevasta puutteellisuudesta tai epäkohdasta aiheutuu työntekijälle hengen tai terveyden menettämisen vaara, asianomainen työsuojeluviranomainen voi päätöksellään kieltää vaaraa aiheuttavan koneen, työvälineen tai muun teknisen laitteen, tuotteen tai työmenetelmän käyttämisen tai työnteon jatkamisen (käyttökielto), kunnes lain vastainen olotila on korjattu tai poistettu. Työsuojeluviranomainen voi määrätä käyttökiellon tehosteeksi uhkasakon siten kuin uhkasakkolaissa säädetään.

Tarkastaja voi heti antaa 1 momentissa tarkoitetun käyttökiellon väliaikaisena, jos hengen tai terveyden menettämisen vaara on välitön. Väliaikaista käyttökieltoa on heti noudatettava.

Käyttökielto päättyy, kun työnantaja on suorittanut tarvittavat toimenpiteet.

#### *18 § Kohdentaminen muuhun kuin työnantajaan*

Edellä 14, 16 ja 17 §:ssä tarkoitettu toimenpide voidaan kohdistaa myös sellaiseen muuhun kuin työnantajan asemassa olevaan tahoon, johon työsuojeluviranomaisen valvottavan lainsäädännön velvollisuudet kohdistuvat. Tuotteiden turvallisuuden valvonnasta säädetään tämän lain 4 luvussa.

#### *19 § Asian käsittely*

Ennen päätöksen tekemistä työsuojeluviranomaisen on varattava sen lisäksi, mitä hallintolaissa säädetään asiaosaisen kuulemisesta, asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle tilaisuus tulla kuulluksi.

Hänelle on myös annettava päätös maksutta tiedoksi. Työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan on käsiteltävä 16 ja 17 §:ssä tarkoitettu asia kiireellisesti.

#### **4 Luku. Tuotteiden turvallisuuden valvonta**

##### *20 § Tuotteen luovuttamiskielto ja markkinoilta poistaminen*

Jos valvonnassa epäillään, että tuote ei ole säädettyjen vaatimusten mukainen, työsuojelun piiriviranomainen voi siirtää asian ministeriön käsiteltäväksi. Ministeriö voi päätöksellään kieltää sen luovuttamisen markkinoille tai käyttöön, kunnes tuote on saatettu vaatimusten mukaiseksi. Kiellon sijasta ministeriö voi määrätä rajoituksia tai ehtoja tuotteen luovuttamiselle. Jos on perusteltua syytä epäillä tuotetta vaatimusten vastaiseksi, ministeriö voi kieltää tuotteen luovutuksen toistaiseksi, kunnes tuotteen vaatimusten mukaisuus on selvitetty.

Vaikka tuote on asianmukaisesti saatettu markkinoille tai käyttöön, ministeriö voi asettaa 1 momentissa tarkoitetun kiellon tai määrätä tuotetta koskevista luovuttamisen ehdoista tai rajoituksista, jos tuote on omiaan vaarantamaan henkilöiden tai omaisuuden turvallisuuden.

Tarkastaja voi, jos tuote käyttöön otettuna voi aiheuttaa välitöntä vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle, antaa 1 tai 2 momentissa tarkoitetun kiellon väliaikaisena. Tarkastajan on saatettava asia työsuojelun piiriviranomaiselle, jonka on saatettava asia ministeriön käsiteltäväksi. Tarkastajan, piiriviranomaisen ja ministeriön on toimittava asiassa kiireellisesti.

##### *21 § Markkinoilta ja käytöstä poistaminen*

Ministeriö voi 20 §:ssä tarkoitetussa päätöksessään velvoittaa tuotteen valmistajan, maahantuojan tai myyjä taikka muun henkilön, joka on luovuttanut tuotteen markkinoille, poistamaan tuote markkinoilta, tai jos tuote on luovutettu käyttöön, ryhtymään tarpeellisiin toimenpiteisiin sen poistamiseksi käytöstä.

##### *22 § Toimenpiteistä tiedottaminen*

Jos ministeriö on tehnyt 20 tai 21 §:n mukaisen päätöksen, se voi velvoittaa tuotteen valmistajan, maahantuojan tai myyjän taikka muun henkilön, joka on luovuttanut tuotteen markkinoille, tiedottamaan sopivalla tavalla toimenpiteistä sekä tuotteen haltijan oikeuksista.

Ministeriön on ilmoitettava 20 §:n 2 momentissa tarkoitetusta päätöksestä Euroopan yhteisöjen komissiolle ja tarvittaessa muille Euroopan unionin jäsenvaltioille sen mukaan kuin ilmoittamisesta asianomaisessa direktiivissä tai muualla säädetään.

##### *23 § Kustannusten korvaaminen ja pakkokeinot*

Ministeriöllä on oikeus ottaa tutkittavaksi markkinoille luovutettu tuote, jos se on tämän lain tai sen nojalla annettujen säännösten noudattamisen valvonnan kannalta tarpeellista. Jos tuotteen haltija sitä vaatii, tuote on korvattava käyvän hinnan mukaan, jollei osoittaudu, että tuote on sitä koskevien 20 §:ssä tarkoitettujen vaatimusten vastainen.

Jos tuote ei ole sitä koskevien 20 §:ssä tarkoitettujen vaatimusten mukainen, ministeriö voi velvoittaa markkinoille luovuttajan korvaamaan valtiolle tuotteen tutkimuksesta tai testauksesta aiheutuneet kohtuulliset kustannukset. Kustannukset saadaan periä veloitetulta ilman eri tuomiota siinä järjestyksessä kuin verojen ja maksujen perimisestä ulosottoin annetussa laissa (367/1961)

säädetään.

Ministeriö voi määrätä 20—22 §:ssä tarkoitettussa päätöksessä asetetun veloitteen tehosteeksi uhkasakon tai teettämis- tai keskeyttämisuhan siten kuin uhkasakkolaissa säädetään.

## **OSA 2 TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTA**

### **5 Luku. Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla**

#### *24 § Yhteistoiminnan tavoitteet*

Tässä luvussa säädetyn työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

#### *25 § Sopimisoikeus*

Tässä luvussa tarkoitettua yhteistoiminnan järjestämisestä voidaan sopia toisin kirjallisella sopimuksella, jonka osapuolina ovat:

1) työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset; tai 2) valtion asianomainen viranomainen, kunnallinen työmarkkinalaitos ja evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunta sekä sellainen viranomainen, joka kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskunnan antaman valtuutuksen nojalla tekee niiden sijasta sopimuksia; tai 3) työnantaja ja työsuojeluvaltuutettu tai henkilöstön valtuuttama edustaja, tai jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä.

Edellä 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettulla sopimuksella voidaan sopia yhteistoiminnan järjestämisestä työpaikan olosuhteisiin paremmin soveltuvalla tavalla, joka turvaa kuitenkin työntekijöille vähintään saman tasoiset mahdollisuudet osallistua yhteistoiminnassa työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn. Sopimus on voimassa toistaiseksi ja se voidaan irtisanoa päättymään kahden kuukauden kuluttua irtisanomisesta. Sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työnantajan tulee kirjallisesti ilmoittaa työpaikalla sopivalla tavalla sovellettavasta sopimuksesta ja sen sisällöstä.

#### *26 § Sopimisoikeuden rajoitukset*

Edellä 25 §:n 1 momentissa tarkoitettulla sopimuksella ei voida rajoittaa 34, 38 ja 39 §:ssä tarkoitettuja oikeuksia. Sopimuksella ei voida poistaa 35—37 §:ssä säädettyjä oikeuksia.

Edellä 25 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitella sopimuksella ei voida rajoittaa 31 §:ssä säädettyä työntekijöiden oikeutta valita työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut eikä 35 §:n 1 momentissa eikä 36, 37, 42 ja 43 §:ssä säädettyjä oikeuksia.

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

## 27 § Työpaikka

Tässä luvussa työpaikalla tarkoitetaan toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaista yhden tai useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostamaa kokonaisuutta.

## 28 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sen lisäksi, mitä muualla säädetään, työn ja työpaikan olosuhteet huomioon ottaen muun ohella:

1) työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat ja niitä koskevat muutokset;

2) työpaikan vaarojen ja haittojen selvittämisen periaatteet ja toteuttamistapa sekä edellä tarkoitettussa selvityksessä ja työterveyshuollon tekemässä työpaikkaselvityksessä esille tulleet työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen yleisesti vaikuttavat seikat;

3) työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvät ja muut työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat kehittämistavoitteet ja -ohjelmat;

4) työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoittamiseen ja niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat;

5) työturvallisuuslaissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt;

6) työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät, työn turvallisuutta ja terveellisyttä kuvaavat tilasto- ja muut seurantatiedot; sekä

7) edellä 1—6 kohdissa tarkoitettujen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta.

Edellä 1—7 kohdissa tarkoitettuja asioita on käsiteltävä niiden valmistelun ja toteuttamisen aikataulu huomioon ottaen yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa.

## 29 § Yhteistoiminta-asioiden käsittely

Yhteistoimintaan 28 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan kuuluvat asiat käsitellään työnantajan tai tämän edustajana toimivan asianomaisen esimiehen ja työntekijän kesken. Työntekijän pyynnöstä tai muutoinkin tarvittaessa työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn. Muut 28 §:n tarkoittamat asiat ja laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat 28 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittamat asiat käsitellään 40 §:ssä tarkoitetussa työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä 40 §:n mukaisessa menettelyssä käsiteltävistä asioista ja muutoinkin yhteistoiminnan kehittämiseksi ja saada niihin perusteltu palaute.

Jos työpaikalla ei ole työsuojelutoimikuntaa, 28 §:n 2—7 kohtien asiat käsitellään työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun kesken. Jos työpaikalla ei ole työsuojelutoimikuntaa eikä työsuojeluvaltuutettua, 28 §:ssä tarkoitetut asiat käsitellään soveltuvin osin työnantajan ja työntekijöiden kesken siten kuin työturvallisuuslain 3 luvussa säädetään. Yhteistoiminnasta työterveyshuollon osalta säädetään erikseen.

Jos työpaikalle on valittu luottamusmies, yhdysmies tai luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä ainoastaan työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevista asioista.

Sama henkilö voidaan valita edustamaan työntekijöitä molemmissa tehtävissä.

### *30 § Työnantajaa edustava yhteistoimintahenkilö*

Työnantajan on nimettävä edustajansa tässä luvussa tarkoitettua yhteistoimintaa varten (työsuojelupäällikkö), jollei hän itse hoida tätä tehtävää. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyön järjestämiseen työntekijöihin ja työsuojeluviranomaisiin nähden. Tässä tarkoituksessa työsuojelupäällikön tehtävänä on ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi ja ylläpitämiseksi työpaikalla sekä toimia työsuojelua koskevan yhteistoiminnan kehittämiseksi.

Työsuojelupäällikön tulee olla työpaikan ja työn luonne sekä työpaikan laajuus huomioon ottaen riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävän hyvä perehtyneisyys työsuojelusäännöksiin ja työpaikan olosuhteisiin sekä muutoinkin asianmukaiset edellytykset 28 §:ssä tarkoitettujen asioiden käsittelyyn ja yhteistoiminnan järjestämiseen.

Työnantajan on ilmoitettava tässä pykälässä tarkoitettua tehtävää hoitavan henkilön nimi työsuojeluhenkilöstörekisteriin niin kuin siitä erikseen säädetään.

### *31 § Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut*

Työpaikan työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajakseen tässä luvussa tarkoitettua yhteistoimintaa varten sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Jos työsuojeluvaltuutetun työ- tai virkasuhde tai muu julkisoikeudellinen palvelussuhde päättyy tai hän eroaa työsuojeluvaltuutetun tehtävästä kesken toimikautensa hänen sijaansa tulee varavaltuutettu jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Työsuojeluvaltuutetun sijaan tulleella varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun asema.

Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii tällöin välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Varavaltuutetulla on tällöin työsuojeluvaltuutetun oikeuksia vastaava oikeus kyseisten tehtävien edellyttämään tiedon saantiin, ajankäyttöön ja ansionmenetyksen korvauksiin sekä oikeus keskeyttää vaarallinen työ 38 §:n mukaisesti.

Työsuojeluvaltuutetun esteen aikana hänen tehtäviään hoitaa se varavaltuutetuista, joka varavaltuutettujen vaalissa on saanut eniten ääniä, jollei 25 §:n mukaisella tavalla ole toisin sovittu.

### *32 § Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta*

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut on valittava työntekijöiden järjestämällä vaalilla toimikaudeksi, jonka pituus on kaksi kalenterivuotta, jollei toimikauden pituudesta 25 §:n mukaisella tavalla ole toisin sovittu. Vaalin ajasta ja paikasta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa. Vaali on järjestettävä niin, että työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnalle.

Työnantajan on tarvittaessa annettava työpaikalla tietoa työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu. Vaalin järjestämistä varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön

luettelo työpaikan työntekijöistä ja tarvittaessa erikseen toimihenkilöasemassa olevista työntekijöistä ja luovutettava maksutta työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tiloja. Työnantaja ei saa estää tai vaikeuttaa vaalin järjestämistä.

Vaalin toimittajien on välittömästi ilmoitettava työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle. Työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu työsuojeluhenkilöstörekisteriin säädetään erikseen.

Jos työsuojeluvaltuutetun valintaoikeudesta tai vaalin järjestämisessä ilmenee epätietoisuutta, työsuojelutarkastajan tulee antaa tarvittavat ohjeet ryhtymisestä toimenpiteisiin vaalin aikaansaamiseksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasasettelusta, äänestysmenettelystä ja muusta vaalin järjestämisestä.

### *33 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävät*

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä yhteistoiminnassa työnantajan kanssa 28 §:ssä tarkoitetuissa asioissa ja suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on oma-aloitteisesti perehtyä työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin sekä työsuojelusäännöksiin. Samoin hänen tulee osallistua työsuojelua koskeviin tarkastuksiin ja asiantuntijan tutkimuksiin, milloin tarkastaja tai asiantuntija katsoo sen tarpeelliseksi. Työsuojeluvaltuutetun tulee myös osaltaan kiinnittää edustamiensa työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisyttä edistäviin seikkoihin.

### *34 § Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin*

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen asiakirjat ja luettelot, joita työnantajan on pidettävä työsuojelua koskevien säännösten mukaan. Hänellä on myös oikeus tutustua työnantajan hallussa oleviin työympäristön ja työyhteisön tilaan liittyviin työn turvallisuuteen ja terveellisyttä koskeviin asiakirjoihin. Lisäksi hänellä on oikeus muutenkin saada työnantajalta tarpeelliset tiedot yhteistoimintatehtäviensä hoitamista varten.

Työsuojeluvaltuutetulla on niin ikään oikeus saada työnantajalta nähtäväkseen työnantajan ja työterveyshuoltopalvelujen tuottajan välinen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai työnantajan laatima kuvaus itse järjestämästään työterveyshuollosta sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työsuojeluvaltuutetun lausunnon antamisesta työterveyshuollon kustannusten korvaamista koskevasta hakemuksesta säädetään erikseen.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada jäljennöksiä 1 ja 2 momentissa mainituista asiakirjoista yhteistoimintatehtävän edellyttämässä laajuudessa.

### *35 § Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun oikeus saada koulutusta*

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työsuojeluvaltuutetulla on mahdollisimman pian tehtävän alkamisen jälkeen mahdollisuus saada yhteistoimintatehtävänsä edellyttämää asianmukaista koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen kuuluvista asioista ottaen huomioon hänen kokemuksensa ja hänen aikaisemmin saamansa koulutus työsuojeluasioissa. Mitä edellä tässä momentissa säädetään koskee työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitavaa varavaltuutettua. Työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun sekä varavaltuutetun on käsi-

teltävä koulutustarvetta ja -järjestelyjä kahden kuukauden kuluessa valinnasta. Koulutuksesta ei saa aiheutua kustannuksia eikä ansion menetystä työsuojeluvaltuutetulle eikä varavaltuutetulle.

Kouluttamisen on tapahduttava työaikana, jollei 25 §:n mukaisesti ole toisin sovittu.

### *36 § Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö*

Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu 33 §:ssä säädettyjen tehtävien hoitamista varten säännöllisistä työtehtävistä sellaiseksi kohtuulliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten, jollei pätevä syy tilapäisesti ole vapautuksen esteenä. Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten tarvittavaa aikaa määrättäessä on otettava huomioon hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

Työsuojeluvaltuutetun 1 momentissa tarkoitettu vapautus on työsuojeluvaltuutetun säännöllisten työtehtävien niin edellyttäessä otettava niiden järjestelyssä huomioon. Työsuojeluvaltuutetun on muutoin huolehdittava työ- tai virkasuhteesta tai muusta palvelussuhteesta johtuvista velvollisuuksista.

### *37 § Työsuojeluvaltuutetun ansion menetyksen korvaaminen*

Työnantajan on korvattava työsuojeluvaltuutetulle tämän työaikana suorittamien työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansion menetys. Korvaus lasketaan sen mukaan, mitä työsuojeluvaltuutettu olisi säännöllisessä työssään ansainnut sinä aikana, jona hän hoiti työsuojeluvaltuutetun tehtäviä.

Työsuojeluvaltuutetun työajan ulkopuolella suoritetuista välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joista työsuojeluvaltuutettu on ilmoittanut työnantajalle, työnantajan on suoritettava kohtuullinen korvaus.

### *38 § Työsuojeluvaltuutetun oikeus keskeyttää vaarallinen työ*

Jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tässä pykälässä säädetyin rajoituksin keskeyttää tällainen työ edustamiensa työntekijöiden osalta.

Työsuojeluvaltuutetun on, milloin tämä vaaran laatuun ja muihin olosuhteisiin nähden on mahdollista, ilmoitettava työn keskeyttämisestä työnantajalle ennakolta ja joka tapauksessa heti, kun tämä voi vaaratta tapahtua. Työnantaja voi varmistuttuaan, ettei 1 momentissa tarkoitettua vaaraa ole, määrätä työn jatkamisesta.

Työn keskeyttäminen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyskannalta on välttämätöntä. Työtä keskeytettäessä on huolehdittava siitä, että keskeytyksestä mahdollisesti aiheutuva vaara on mahdollisimman vähäinen.

Jos työsuojeluvaltuutettu on tämän pykälän mukaisesti keskeyttänyt työn, hän ei ole velvollinen korvaamaan työn keskeyttämisestä mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa.

### *39 § Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja*

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on vastaavasti voimassa, mitä työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta.

### *40 § Työsuojelutoimikunta*

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 20 työntekijää, on perustettava kahdeksi kalenterivuodeksi kerrallaan työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuna työnantaja sekä työpaikan työntekijät.

Työnantajan on ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin tässä pykälässä tarkoitetun yhteistoiminnan järjestämiseksi.

### *41 § Työsuojelutoimikunnan valitseminen ja kokoonpano*

Jollei työsuojelutoimikunnan jäsenmäärästä ja eri osapuolten edustuksesta muuta sovita, on toimikunnan jäsenmäärä neljä, kahdeksan tai kaksitoista sen mukaan kuin työpaikan laatu, laajuus ja muut olosuhteet edellyttävät. Jäsenistä neljännes edustaa työnantajaa sekä puolet suurempaa ja neljännes pienempää työntekijöiden ja toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden ryhmää.

Työnantaja nimeää työsuojelutoimikuntaan sellaisen edustajansa, jonka tehtäviin käsiteltävänä olevien asioiden valmistelu kuuluu. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii työnantaja tai tämän edustaja tai toimikunnan keskuudestaan valitsema henkilö. Työsuojelupäällikkö osallistuu toimikunnan kokouksiin silloinkin kun hän ei ole sen jäsen.

Työsuojelutoimikunnassa ovat jäseninä työsuojeluvaltuutetut. Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavat muut jäsenet valitaan vaalilla, jossa noudatetaan soveltuvien osin, mitä 32 §:ssä on työsuojeluvaltuutettujen vaalista säädetty.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työsuojelutoimikunnan vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasasettelusta ja äänestysmenettelystä ja muusta vaalin järjestämisestä sekä toimikunnan koolle kutsumisesta ja muusta sen tehtävien järjestelystä.

### *42 § Työsuojelutoimikunnan jäsenen ajankäyttö ja korvaus*

Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavien jäsenten oikeudesta saada vapautusta heidän säännöllisistä työtehtävistään välttämättömien työsuojelua koskevien tehtävien suorittamista varten ja oikeudesta saada korvaus mainitunlaisten tehtävien johdosta heille aiheutuneesta ansionmenetyksestä sekä palkkiota työajan ulkopuolella suorittamistaan tehtävistä ja työsuojelutoimikunnan kokouksista on soveltuvin osin voimassa, mitä työsuojeluvaltuutetun vastaavista oikeuksista 36 ja 37 §:ssä säädetään.

### *43 § Työsuojeluvaltuutetun ja työsuojelutoimikunnan toimitila*

Työnantajan on osoitettava hallinnassaan olevista tiloista korvauksetta paikka työsuojeluvaltuutetulle ja työsuojelutoimikunnalle näiden tehtävien hoitoon liittyvien asiakirjojen säilyttämistä ja niihin tutustumista varten sekä tehtävien hoidon kannalta tarpeellisia kokouksia varten.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää työpaikalla yleisesti käytössä olevia tavanomaisia toimisto- ja viestintävälineitä työsuojeluvaltuutetun tehtävien edellyttämässä laajuudessa siten kuin niiden käytöstä 25 §:n mukaisesti sovitaan.



#### *44 § Yhteisen työpaikan työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu*

Yhteisellä työpaikalla työturvallisuuslain 51 §:stä johtuvat tämän lain 28 §:n mukaiset yhteistoiminta-asiat käsitellään pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan ja tämän palveluksessa olevan työsuojeluvaltuutetun kesken.

Yhteisellä työpaikalla työnantajat voivat sopia yhteisen työsuojelupäällikön valitsemisesta.

Yhteisellä työpaikalla työnantajat ja siellä työtä teettävän työnantajan palveluksessa olevat työsuojeluvaltuutetut voivat sopia, että työsuojeluvaltuutetut valitsevat keskuudestaan yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutetun yhteistoimintaan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan kanssa. Tällöin on sovittava myös yhteisen työsuojeluvaltuutetun tässä luvussa tarkoitetuista tehtävistä ja oikeuksista yhteisellä työpaikalla.

Ulkopuolisen työnantajan palveluksessa olevalla työsuojeluvaltuutetulla on tehtävänsä hoitamiseksi oikeus päästä yhteiselle työpaikalle siten kuin pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja on työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden pääsyn työpaikalle ja siellä liikkumisen määritellyt.

#### *45 § Salassapitovelvollisuus*

Tässä luvussa tarkoitetun tai 25 §:n mukaisesti sovitun yhteistoimintatehtäviä hoitavan henkilön on pidettävä salassa tehtävänsä hoitaessaan saamansa työnantajan taloudellista asemaa, liike- ja ammattisalaisuutta sekä yritysturvallisuutta ja vastaavaa turvajärjestelyä koskevat tiedot, joiden leviäminen olisi omiaan vahingoittamaan työnantajaa tai sen liike- tai sopimuskumppania, sekä yksityisen henkilön taloudellista asemaa ja muutoin häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot, jollei se, jonka suojaksi salassapitovelvollisuus on voimassa, ole antanut siihen suostumustaan. Salassapitovelvollisuus jatkuu senkin jälkeen, kun henkilö on lakannut hoitamasta mainittua tehtävää.

### **OSA 3**

### **MUUTOKSENHAKU, ILMOITUSVELVOLLISUUDET, RANGAISTUSSÄÄNNÖKSET JA ERINÄISET SÄÄNNÖKSET**

#### **6 Luku. Oikeusturvakeinot**

#### *46 § Muutoksenhaku työsuojeluviranomaisen päätöksestä*

Työsuojelun piiriviranomaisen tämän lain nojalla antamaan päätökseen haetaan muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen ja ministeriön työsuojeluviranomaisena tämän lain nojalla antamaan päätökseen haetaan muutosta valittamalla korkeimpaan hallinto-oikeuteen siten kuin hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetään. Asianomainen työsuojeluvaltuutettu saa valittaa silloin, kun työsuojeluviranomaisen päätöksellä on myönnetty lupa poiketa työntekijän suojaksi säädetystä vaatimuksesta. Hallinto-oikeuden päätöksestä saa valittaa myös valituksen kohteena olevan päätöksen tehnyt työsuojeluviranomainen.

Edellä 17 §:n 2 momentissa tarkoitetun väliaikaisen käyttökiellon ja 20 §:n 3 momentissa tarkoitetun väliaikaisen kiellon asettamiseen ei saa hakea muutosta valittamalla.

Työsuojeluviranomainen voi päätöksessään määrätä, että sen antamaa päätöstä on noudatettava muutoksenhausta huolimatta. Valitus on hallinto-oikeudessa ja korkeimmassa hallinto-oikeudessa käsiteltävä kiireellisenä. Yksinomaan täytäntöönpanoa koskevasta hallinto-oikeuden päätöksestä saa valittaa korkeimpaan hallinto-oikeuteen vain pääasian yhteydessä.

Työsuojelun piiriviranomaisen antamaan päätökseen, joka koskee työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 9 §:ssä tarkoitettuja poikkeuslupia, voidaan vaatia työneuvostolta kirjallisesti oikaisua siten kuin siinä laissa säädetään.

#### *47 § Oikaisumenettely*

Työnantajalla, asianomaisella työsuojeluvaltuutetulla ja työntekijällä, jota asia koskee, on oikeus tehdä työsuojelun piiriviranomaiselle kirjallinen oikaisuvaatimus, jos hän katsoo, että se tai tarkastaja ei ole valvontatoimessaan ryhtynyt tämän lain edellyttämiin toimenpiteisiin tai muutoin toiminut tämän lain mukaisesti. Oikaisuvaatimuksen johdosta työsuojelun piiriviranomaisen on tutkittava asianomaiset valvontatoimenpiteet ja tarvittaessa määrättävä uuden tarkastuksen suorittamisesta. Oikaisuvaatimus on tehtävä kahden kuukauden kuluessa asiaa koskevasta työsuojelutarkastuksesta tai muusta valvontatoimenpiteestä.

### **7 Luku. Ilmoitusvelvollisuudet**

#### *48 § Työtapaturmasta ja ammattitaudista ilmoittaminen*

Työnantaja on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työsuojeluviranomaiselle sellaisesta työtapaturmasta tai työstä johtuvasta ammattitautitapauksesta, jonka johdosta tapaturmavakuutuslain (608/48) mukaan tapaturmapaikalla on suoritettava tutkimus. Milloin lääkäri perustellusti epäilee työn suorittajassa ammattitautilaissa (1343/1988) tarkoitettua ammattitautia tai työstä johtuvaa muuta työperäistä sairautta, hänen on viipymättä tehtävä salassapitosäännösten estämättä asiasta ilmoitus vahvistettua kaavaa käyttäen työsuojelun piiriviranomaiselle. Ministeriö määrää erikseen piiriviranomaisen velvoitteesta toimittaa ilmoituksen tilastotiedot ministeriölle. Ilmoituksen tulee sisältää sairastuneen henkilötiedot, työnantajaa ja työpaikkaa sekä altistumisen laatua ja kestoja koskevat tiedot sekä tiedot sairauden laadusta, toteamisesta ja sen aiheuttamasta haitasta sekä vakuutuslaitoksen nimi.

Työsuojelun piiriviranomaisen tulee toimittaa 1 momentissa tarkoitettuun ilmoitukseen sisältyvät tiedot työterveyslaitokselle työperäisten sairauksien rekisteriä varten, jota työterveyslaitos ylläpitää ammattitautien ja muiden työstä johtuvien sairauksien tutkimusta, selvittelyä, diagnosointia, hoitoa ja ehkäisyä varten työterveyslaitokselle erikseen säädetyn tehtävän suorittamiseksi. Työterveyslaitoksen oikeudesta saada tietoja työperäisten sairauksien rekisteriä varten vakuutuslaitokselta tai vakuutuslaitosten yhteiselimeltä säädetään erikseen. Työsuojeluviranomaisen oikeudesta saada tilastoa varten tarpeellisia tietoja työnantajan vakuutuslaitokselle tekemästä tapaturma-ilmoituksesta säädetään erikseen.

#### *49 § Työvoimapalveluista ilmoittaminen*

Se, joka tarjoaa julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 4 luvun 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuja yksityisiä työvoimapalveluja, on velvollinen ilmoittamaan toiminnan aloittamisesta asianomaiselle työsuojelun piiriviranomaiselle.

Jos työnantaja laiminlyö 1 momentissa säädetyn ilmoituksen tai rikkoo julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 2 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitettua tasapuolisuutta, 4 luvun 2 §:ssä tarkoitettuja maksukieltoja taikka tarjoaa alaikäistä työvoimaa työhön, johon sen ottaminen nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) mukaan on kiellettyä, työsuojelun piiriviranomainen voi mainittuja asioita valvoessaan soveltaa, mitä 14—16 §:ssä on säädetty.

## **8 Luku. Ilmoitukset muille viranomaisille ja rangaistussäännökset**

### *50 § Rikosasian ilmoittaminen ja käsittely*

Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko, työsuojeluviranomaisen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten. Ilmoitus voidaan kuitenkin jättää tekemättä, jos tekoa on pidettävä olosuhteet huomioon ottaen vähäisenä eikä yleinen etu vaadi ilmoituksen tekemistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua tekoa koskevassa esitutkinnassa on asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Virallisen syyttäjän on varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus lausunnon antamiseen ennen syyteharkintaa. Tuomioistuimen on asiaa käsitellessään varattava työsuojeluviranomaiselle tilaisuus tulla kuulluksi.

Mitä 1 ja 2 momentissa säädetään, ei koske rikoslain 47 luvun 6 a §:ssä tarkoitettua luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttöä. Työlupiin liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta ja työsuojeluviranomaisen kuulemisesta säädetään erikseen.

### *51 § Ilmoitus muille viranomaisille*

Työsuojeluviranomaisen saatua tietoonsa epäkohdan tai puutteellisuuden sellaisessa työpaikan koneessa, laitteessa, välineessä tai työpaikalla käytössä olevasta muusta tuotteesta, jonka turvallisuutta koskevien säännösten ja määräysten noudattamisen valvonta kuuluu muulle viranomaiselle, työsuojeluviranomaisen on ilmoitettava asiasta asianomaiselle valvontaviranomaiselle.

### *52 § Rangaistussäännökset*

Rangaistus 10 §:ssä, 12 §:n 3 momentissa tai 45 §:ssä säädetystä salassapito- tai vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan rikoslain 38 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan, jollei teko ole rangaistava rikoslain 40 luvun 5 §:n mukaan tai jollei siitä muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta.

Toiminnanharjoittaja tai työnantaja tai tämän edustaja, joka rikkoo tämän lain 48 tai 49 §:n säännöksiä, on tuomittava työsuojelutietojen ilmoitusvelvollisuuden laiminlyömisestä sakkoon. Työnantaja tai tämän edustaja, joka rikkoo tämän lain 54 §:n säännöksiä, on tuomittava työsuojelutietojen nähtävänä pidon laiminlyömisestä sakkoon.

Rangaistus työturvallisuusmääräysten rikkomisesta sekä työturvallisuusmääräysten vastaisen puutteellisuuden tai epäkohdan aiheuttamisesta ja työturvallisuusmääräysten vastaisen tilan jatkumisen mahdollistamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 1 §:ssä.

Rangaistus työsuojeluvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta säädetään rikoslain 47 luvun 4 §:ssä.

## **9 Luku. Erinäiset säännökset**

### *53 § Virka-apu*

Jos tässä laissa tarkoitettua tarkastusta tai 12 §:ssä tarkoitettua asiantuntijan toimintaa yritetään estää tai häiritä, poliisin on annettava tarkastuksen toimittamista varten virka-apua. Samoin poliisin on annettava virka-apua tässä laissa tarkoitettujen pakkokeinojen täytäntöönpanossa.

*54 § Lain ja muiden tietojen nähtävänä pito*

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja sen nojalla annetut säännökset sekä asianomaisen työsuojeluviranomaisen, työsuojelupäällikön ja työpaikan työsuojeluvaltuutetun nimi- ja yhteystiedot työpaikalla työntekijöiden nähtävänä.

*55 § Valvonta*

Tämän lain yhteistoimintaa koskevia 5 luvun säännöksiä valvovat työsuojeluviranomaiset, paitsi milloin yhteistoiminnasta on sovittu 25 §:n 1 momentin 1 tai 2 kohdan mukaisesti.

**10 Luku. Voimaantulosäännökset***56 § Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 200 . Ennen lain voimaantuloa voidaan ryhtyä lain täytäntöönpanon edellyttämiin toimenpiteisiin.

Tällä lailla kumotaan 16 helmikuuta 1973 annettu laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (131/1973) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen. Kumottavan lain nojalla 14 päivänä tammikuuta 2000 annettu asetusta työsuojeluun liittyvien tarkastuslaitosten hyväksymisestä (18/2000) jää kuitenkin voimaan, kunnes se erikseen kumotaan.

**Liite 1***Työsuojeluviranomaisen valvomat säännökset**1. Työsuojeluviranomaisen valvomat lait ja neuvoston asetukset*

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työaikalaki (605/1996)

Merityöaikalaki (296/1976)

Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa (248/1982)

Leipomotyölaki 5 § (302/1961)

Vuosilomalaki (272/1973)

Merimiesten vuosilomalaki (433/1983)

Panostajalaki (19/2000)

Laki syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille ammatissaan altistuvien rekisteristä (717/2001)

Työsopimuslaki (55/2001)

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)

Merimieslaki (423/1978)

Laki kotitaloustyöntekijän työsuhteesta (951/1977)

Laki palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta (570/1961)

*2. Osaksi työsuojeluviranomaisen valvomat lait ja neuvoston asetukset*

Neuvoston asetus (ETY) nro 3820/85 maantieliikennettä koskevan sosiaalilainsäädännön yhdenmu-kaistamisesta

Neuvoston asetus (ETY) nro 3821/85 tieliikenteen valvontalaitteista

Neuvoston asetus (ETY) nro 684/92 yhteisistä säännöistä harjoitettaessa kansainvälistä henkilöliikennettä linja-autoilla

Ympäristönsuojelulaki (86/2000)

Vuorotteluvapaalaki (1305/2002)

Laki toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi (693/1976)

Tieliikennelaki (267/1981)

Laki Euroopan talousalueesta tehdyn sopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä ja sopimuksen soveltamisesta (1504/1993)

Laki luvanvaraisesta henkilöliikenteestä tiellä Konttilaki (762/1998)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004)

Opintovapaalaki (273/1979)

Kemikaalilaki (744/1989)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Tapaturmavakuutuslaki (608/1948)

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998)

Laki lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999)

Ympäristönsuojelulaki (86/2000 Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) Ulkomaalaislaki (301 /2004)

### *3. Alemmanasteiset säännökset*

- Valtioneuvoston päätös velvollisuudesta antaa tietoja työpaikan terveysvaaroista (210/1987)
- Valtioneuvoston päätös näyttöpäätetyöstä (1405/1993)
- Valtioneuvoston päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä (1409/1993)
- Valtioneuvoston päätös työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden käytöstä (976/1994)
- Valtioneuvoston päätös eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä (782/1997)
- Valtioneuvoston asetus työpaikkojen terveys- ja turvallisuusvaatimuksista (577/2003)
- Valtioneuvoston päätös rakennustyön turvallisuudesta (629/1994)
- Työministeriön päätös rakennustyötä veden alla tekevän sukeltajan pätevyydestä (674/1996)
- Työministeriön päätös rakennustyömaiden henkilöstötiloista (977/1994)
- Sosiaali- ja terveysministeriön päätös työtelineiden ja putoamisen estävien suojarakenteiden käytöstä rakennustyössä (156/1998)
- Valtioneuvoston asetus elementtirakentamisen työturvallisuudesta (578/2003)
- Valtioneuvoston päätös työympäristöstä aluksessa (417/1981)
- Valtioneuvoston asetus aluksessa käytettävistä suojeluvälineistä ja mittauslaitteista 825/2001
- Valtioneuvoston asetus räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta (576/2003)
- Valtioneuvoston asetus puukorjuutyön turvallisuudesta (749/2001)
- Valtioneuvoston asetus panostajien pätevyyskirjoista (122/2002)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus panostajan pätevyyskirjan myöntävästä viranomaisesta ja pätevyyskirjan saamiseksi vaadittavasta koulutuksesta (124/2002)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus räjähdysaineen työmaavalmistuksen turvallisuudesta (125/2002)
- Valtioneuvoston päätös räjäytys- ja louhintatyön järjestysohjeista (410/1986)
- Valtioneuvoston päätös työssä käytettävien ajoneuvojen peruutushälyttimestä (847/1994)
- Valtioneuvoston päätös työssä käytettävien koneiden ja muiden työvälineiden hankinnasta, turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (856/1998)
- Valtioneuvoston asetus traktoreiden EY-tyyppihyväksynnästä (716/2001)
- Valtioneuvoston päätös EY-tyyppihyväksytyjen traktoreiden käytöstä vaarallisissa olosuhteissa (434/1997)
- Työministeriön päätös EY-tyyppihyväksytyjen traktoreiden käytöstä vaarallisissa olosuhteissa annetun valtioneuvoston päätöksen soveltamisesta (1185/1995)
- Valtioneuvoston päätös työturvallisuuslain soveltamisesta traktoreihin ja niiden tarkastukseen (128/1967)
- Valtioneuvoston päätös työturvallisuuslain soveltamisesta yksiköysiratoihin ja niiden tarkastukseen (380/1968)
- Valtioneuvoston päätös työturvallisuuslain soveltamisesta pulttipistooleihin ja niiden tarkastukseen (862/1997)
- Valtioneuvoston päätös työturvallisuuslain soveltamisesta riipputelineisiin ja niiden tarkastukseen (769/1982)
- Valtioneuvoston päätös laserlaitteista ja niiden tarkastuksesta (472/1985)
- Valtioneuvoston päätös suurtaajuuslaitteista ja niiden tarkastuksesta (473/1985)

Valtioneuvoston päätös henkilönostoista nosturilla ja haarukkatrukilla (793/1999)

Valtioneuvoston päätös työntekijäin suojelusta työssä esiintyvän melun aiheuttamilta vaaroilta ja haitoilta (1404/1993)

Valtioneuvoston asetus ulkona käytettävien laitteiden melupäästöistä (621/2001)

Valtioneuvoston päätös lyijytyöstä (1154/1993)

Valtioneuvoston päätös asbestityöstä (1380/1994)

Työsuojeluhallituksen päätös asbestityötä tekevien lääkärintarkastuksista (205/1989)

Työsuojeluhallituksen päätös hyväksyttävistä asbestipurkutyössä käytettävistä menetelmistä ja laitteista (231/1990)

Työsuojeluhallituksen päätös asbestia sisältävien materiaalien, esineiden ja tuotteiden varoitusmerkinnöistä (929/1988)

Valtioneuvoston päätös asbestityöstä annetun valtioneuvoston päätöksen soveltamisesta laivatyöhön (536/1988)

Työsuojeluhallituksen päätös varautumisesta asbestityöhön aluksella (952/1989)

Valtioneuvoston päätös vaarallisia aineita sisältävistä säiliöistä ja niiden merkinnöistä (421/1989)

Valtioneuvoston päätös työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran torjunnasta (922/1999)

Valtioneuvoston asetus kemiallisista tekijöistä työssä (715/2001)

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista (190/2002)

Valtioneuvoston päätös työntekijöiden suojelemisesta työhön liittyvältä biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta (1155/1993)

Sosiaali- ja terveysministeriön päätös biologisten tekijöiden luokituksesta (229/1998)

Valtioneuvoston asetus työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta (716/2000)

Työministeriön päätös syöpäsairauden vaaraa aiheuttavista tekijöistä (838/1993)

Valtioneuvoston päätös perimälle, sikiölle ja lisääntymiselle työssä aiheutuvan vaaran torjunnasta (1043/1991)

Työministeriön päätös perimälle, sikiölle ja lisääntymiselle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä (1044/1991)

Sosiaali- ja terveysministeriön päätös sikiön kehitykselle ja raskaudelle vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja vaaran arvioimisesta (931/1991)

Valtioneuvoston päätös rakennus- ja muuraussementin kromaattipitoisuudesta (593/1986)

Valtioneuvoston päätös työturvallisuuslain soveltamisesta

torjunta-aineen käsittelyyn ja levitykseen metsätöissä (538/1989)  
 Valtioneuvoston päätös ympäristön tupakansavusta ja siihen liittyvän syöpävaaran torjunnasta työssä (1153/1999)  
 Opintovapaa-asetus (864/1979)  
 Asetus nuorten työntekijäin suojelusta (508/1986)  
 Työministeriön päätös nuorille sopivista kevyistä töistä (1431/1993)  
 Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002)  
 Sosiaali- ja terveysministeriön päätös lääkärin hyväksymisestä merimieslääkäriksi (1250/1997)  
 Sosiaali- ja terveysministeriön ilmoitus merimiehen lääkärintarkastusohjeista (701/1998)  
 Sosiaali- ja terveysministeriön päätös merimieheltä vaadittavasta näkö- ja kuulokyvystä (70/1985)  
 Asetus merimiehen lääkärintarkastuksista (476/1980)  
 Asetus laivaväen ruoanpidosta aluksissa (601/1985)  
 Asetus laivaväen asuintiloista aluksella (518/1976)  
 Asetus tapaturmavakuutuslain täytäntöönpanosta (850/1948)  
 Asetus toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi (225/1997)  
 Valtioneuvoston päätös velvollisuudesta antaa tietoja työpaikan terveysvaaroista (210/1987)  
 Valtioneuvoston päätös eräistä työsuojeluvaatimuksista vuokratyössä (782/1997)  
 Valtioneuvoston päätös alusten lastauksessa ja purkamisessa noudatettavista järjestysohjeista (449/1995)  
 Valtioneuvoston päätös koneiden turvallisuudesta (1314/1994)  
 Valtioneuvoston päätös henkilönsuojaimista (1406/1993)  
 Valtioneuvoston asetus henkilökuljetukseen tarkoitettuista köysiratalaitteistoista  
 Valtioneuvoston päätös asbestin ja asbestipitoisen tuotteen valmistuksen, maahantuonnin, myymisen ja käyttöön ottamisen kieltämisestä (852/1992)  
 Valtioneuvoston päätös eräitä terveydelle haittaa aiheuttavia kemikaaleja ja niitä sisältäviä tuotteita koskevista kielloista ja rajoituksista (489/1992)  
 Valtioneuvoston päätös kadmiumia ja sen yhdisteitä sisältäviä tuotteita ja tarvikkeita koskevista kielloista ja rajoituksista (1415/1992)  
 Valtioneuvoston asetus biosidivalmisteista (466/2000)  
 Sosiaali- ja terveysministeriön asetus käyttöturvallisuustiedotteesta (1202/2001)  
 Sosiaali- ja terveysministeriön asetus kemikaaleja koskevien tietojen toimittamisesta (374/2002)  
 Sosiaali- ja terveysministeriön asetus vaarallisten aineiden luettelosta (624/2001)  
 Sosiaali- ja terveysministeriön asetus kemikaalien luokitusperusteista ja merkintöjen tekemisestä (807/2001)  
 Kemikaaliasetus (675/1993)  
 Valtioneuvoston asetus otsonikerrosta heikentäviä aineita ja eräitä fluorihilivetyjä sisältävien laitteiden huollosta sekä huoltotoimintaa ja jätehuoltoa suorittavien pätevyysvaatimuksista (1187/2001)  
 Asetus työturvallisuuslain ja työterveyshuoltolain soveltamisesta työturvallisuuslain 2 §:ssä tarkoitettuun työhön (475/1988)  
 Ajoneuvojen miehistöjen työstä tehty eurooppalainen sopimus (SopS 66/1999)



**Liite 2**

Ulkoasiainministeriö  
Eurooppa-osasto  
PL 176  
00161 Helsinki

*Toimenpidepyyntö*

Sosiaali- ja terveysministeriön asettama toimikunta valmistelee työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) kokonaisuudistusta. Laki sisältää kolme keskeistä asiakokonaisuutta: työsuojeluviranomaisten tehtävät ja toimivaltuudet, työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta työsuojeluasioissa työpaikkatasolla sekä niihin liittyvät oikeusprosessit ja sanktiot. Toimikunnan tarkoituksena on tehdä vertailu eri maiden järjestelmien osalta. Tässä tarkoituksessa toimikunnassa on laadittu kysymysluettelo, joka on tarkoitettu esittämään kaikkien EU-maiden sekä Norjan, Sveitsin ja Islannin sekä Amerikan yhdysvaltojen asianomaisten viranomaisten vastattavaksi. Kysymysluettelo on ohessa suomeksi ja englanniksi.

Sosiaali- ja terveysministeriö pyytää, että ulkoasiainministeriön Eurooppa-osasto kussakin maassa toimivien edustustojen kautta toimittaisi kyselyn asianomaisen toimivaltaisen ministeriön tai sitä vastaavan keskushallinnon viranomaisen vastattavaksi Euroopan unionin jäsenmaissa sekä Norjassa, Sveitsissä ja Islannissa. Toivomuksena on lisäksi, että edustustossa voitaisiin kääntää kysymykset maan kielelle, jos englanti ei ole riittävä. Vastauksia pyydettyä tulisi määrääjäksi asettaa 30.1.2004.

Lisätietoja antavat sosiaali- ja terveysministeriössä toimikunnan puheenjohtaja, johtaja Leo Suomaa (09-160 73102) tai toimikunnan pääsihteeri, neuvotteleva virkamies Pertti Siiki (03-260 8464).

Johtaja

Leo Suomaa

Neuvotteleva virkamies

Pertti Siiki

**Kysymykset:***1. Työsuojeluviranomaisten tehtävät ja toimivaltuudet*

1.1. Mitä lainsäädäntöä työturvallisuuden ja -terveyden lisäksi työsuojeluviranomaiset valvovat? (Kuuluvatko esimerkiksi työaika, vuosiloma, koneet ja kemikaalit, sähköturvallisuus, palkkaturva, sosiaaliturva tai työehtosopimukset valvonnan piiriin)

1.2. Mikä on maassanne työsuojelutarkastajien määrä, työpaikkojen määrä, tarkastettavien työpaikkojen määrä, työntekijöiden määrä sekä vuosittaisten tarkastusten määrä?

1.3. Keitä työpaikalla suoritettavaan tarkastukseen osallistuu? Mikä on tarkastuksen kohde, onko painopiste työolosuhteissa vai työnantajan toimintatavoissa, kuten riskien arviointimenetelmät?

1.4. Mitä hallinnollisia keinoja, kuten neuvontaa tai ohjausta tai pakkokeinoja työsuojeluviranomaisella tai yksittäisellä tarkastajalla on käytössään, jos työpaikalla havaitaan epäkohtia? Painottuuko viranomaisen toiminta neuvontaan vai pakkokeinojen käyttöön?

1.5. Mitä rikosoikeudellisia seuraamuksia työnantajan laiminlyönnistä voi aiheutua ja mikä on viranomaisen rooli oikeudenkäynnissä? Kohdistetaanko syyte yksittäiseen henkilöön vai yhteisöön? Voidaanko työntekijään kohdistaa rangaistusvaatimuksia? Mikä enimmäis- ja vähimmäisrangaistusseuraamus ja mitkä on tyypillinen rangaistustaso?

*2. Työpaikkojen työsuojeluyhteistoiminta*

2.1. Mitkä ovat työnantajan ja työntekijöiden työsuojelun yhteistoiminnan keskeiset periaatteet?, (kuten valittavat toimielimet, työntekijöiden edustajien valinta).

2.2. Mitkä ovat työntekijöiden edustajan oikeudet ja velvollisuudet?

2.3. Miten työnantajan edustus yhteistoiminnassa on järjestetty? Onko työnantajan nimettävä erityisesti edustaja yhteistoimintaa varten ja mitkä oikeudet ja velvollisuudet hänellä on. Onko hänellä erityisiä pätevyysvaatimuksia?

**Questions:***1. The duties and powers of the occupational safety and health authorities*

1.1. What legislation, in addition to occupational safety and health legislation, is enforced by the occupational safety and health authorities? (Are they enforcing, for example, the legislation concerning working hours, annual holidays, machinery and chemicals, electric safety, pay security, social security, or collective agreements?)

1.2. What is the amount of occupational safety and health inspectors in your country, and the amount of workplaces to be inspected, the total amount of employees, and the amount of inspections per year?

1.3. Who are the persons taking part in workplace inspections? What is the object of the inspection, are the inspections focused on working conditions or on the action of the employer, like methods for risk assessment?

1.4 If defects are discovered at the workplace, what administrative means to tackle the problem, like advice or coercive means, are available for the occupational safety and health authorities or the individual inspectors? Are the authorities emphasising advice or coercive means?

1.5. What penal sanctions can employers' defaults lead to, and what role does the authority play in legal proceedings? Are the charges brought against the individual or the community? Can the summary penal order be issued on an employee? What are the maximum and minimum penalties and what is the typical penalty level?

*2. Internal co-operation relating to occupational safety and health at workplaces*

2.1. What are the central principles of the co-operation between the employer and the personnel when dealing with occupational safety and health? (For example what organs can be set up, or how are the employees' representatives elected?)

2.2. What are the rights and the obligations of a representative of the employees?

2.3. How is the representation of the employer organised in the co-operation? Does the employer need to appoint a special representative for the co-operation, and what are the rights and obligations of the employer's representative? Does he or she have to fulfil any special competence requirements?

### **Liite 3**

#### *Eriävä mielipide*

Timo Koskinen  
Anne Mironen

#### **Yleistä**

Työsuojelua koskevia säännöksiä on viime vuosina uudistettu useita kertoja. Keskeisimpinä työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki, joiden kolmikantaisessa uudistamisessa kyettiin varsin onnistuneella tavalla ottamaan huomioon muuttuneen työelämän asettamat työsuojelutarpeet.

Toimikunnan mietinnön kohteena oleva työsuojelun valvontalaki on keskeisessä asemassa tarkasteltaessa työsuojelutason ja työsuojelumääräysten toteutumista käytännössä työpaikoilla. Työsuojeluyhteistyötä koskevat säännökset ovat tärkeitä, koska niillä varmistetaan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet oman työyhteisönsä työsuojeluasioihin. Edelleen viranomaisvalvontaa koskevilla säännöksillä taataan viime kädessä, että asetettuja velvoitteita noudatetaan työpaikoilla.

Työpaikkojen työturvallisuus- ja työhyvinvointitoiminta on mittavien haasteiden edessä. Väestön ikääntyminen, sukupolvenvaihdos, jatkuva työnkuvan muuttuminen ja hallittavan tiedon lisääntyminen sekä pirstoutuva työelämä ylipäänsä asettavat työntekijän entistä useammin alttiiksi haitallisille kuormitustekijöille. Työpaikoilla tulisi harjoittaa tehokasta yhteistyötä paljon nykyistä enemmän ja aikaisemmin. Tätä vuorovaikutusta on osaltaan mahdollista lisätä myös lainsäädännöllisin toimenpitein.

Työsuojelun valvontalakitoimikunnan mietintö ei sisällä merkittäviä uudistusehdotuksia yhteistoiminnan osalta. Mietinnössä ei oteta huomioon muuttuneen työelämän tarpeita siten, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia kehitettäisiin. Mietinnössä päinvastoin jopa heikennetään työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia.

#### **1. Työsuojeluvaltuutettujen valitsemista työpaikoille tulee edistää**

Toimikunnan ehdotuksen mukaan työpaikoilla ei enää jatkossa olisi työsuojeluvaltuutetun valintavelvollisuutta vähintään 10 työntekijöiden työpaikoilla. Työsuojeluvaltuutetun valinta jäisi kaiken kokoisilla työpaikoilla ainoastaan työntekijöillä olevan valintaoikeuden varaan (29 § 1). Työsuojeluvaltuutetun valinnan osalta toimikunnan ehdotus merkitsee nykyisen käytännön heikentämistä vähintään 10 työntekijän työpaikoilla. Eriävänä kantanamme on, että työsuojeluvaltuutetun valintarajaa tulisi laskea siten, että vähintään viisi työntekijän työpaikalla tulisi valita työsuojeluvaltuutettu. Tämä on perusteltua, koska työpaikkojen pirstoutumisen ja yrityskoon pienentymisen myötä valtaosa työpaikoista jää nykyään laissa olevan valintavelvoitteen ulkopuolelle. Käytännössä tämä merkitsisi sitä, että työnantajan on omalla aloitteellisella toiminnallaan omalta osalta huolehdittava siitä, että työntekijät ryhtyvät työsuojeluvaltuutettujen vaalien järjestämiseen työpaikalla. Työsuojeluviranomaisen toimivallan osalta toimikunta ehdottaa, että mikäli työsuojeluvaltuutetun valintaoikeudesta tai vaalin järjestämisessä ilmenee epätietoisuutta, työsuojelutarkastajan tulee antaa ainoastaan tarvittavat ohjeet ryhtymisestä vaalin järjestämiseen. Tältä osin haluamme säilyttää nykyisen tilan.

Toimikunnan esittämä työsuojeluvaltuutetun valintavelvollisuuden muuttaminen valintaoikeudeksi kaiken kokoisilla työpaikoilla viestittää työpaikoille, että työsuojelun yhteistoiminta ei ole lähtökohtaisesti tarpeen kaikilla työpaikoilla, vaan ainoastaan, mikäli työntekijät haluavat tai kykenevät

käyttämään laissa todettua oikeutta. Työsuojelun yhteistoiminta muun muassa valtuutetun valinta ajankäyttö- ja koulutusoikeuksineen on tarpeen kaikilla työpaikoilla niiden turvallisuuden, terveellisyyden ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi sekä kehittämiseksi. Toimikunnan ehdotus valtuutetun valintaoikeudesta johtaisi työsuojeluvaltuutettujen valinnan sekä lukumäärän vähenemiseen. Tältä osin nykyisin ratkaisut ovat harkittuja ja perusteiltaan kestäviä.

Työsuojeluviranomaisen valvonnan toimivuuden kannalta toimikunnan esitys on siinä suhteessa ongelmallinen, että työsuojeluvaltuutetun valinta perustuisi ehdotuksen mukaan ainoastaan työntekijöiden oikeuteen valita valtuutettu. Kyseessä ei olisi laissa säädetty velvoite, jota voitaisiin valvoa. Työntekijöillä on jo voimassa olevan lain mukaan aina oikeus valita työsuojeluvaltuutettu.

Ehdotuksemme työsuojeluvaltuutettua koskevien säännösten uudistamiseksi on:

*Työpaikoilla, joissa työskentelee vähintään viisi työntekijää, on valittava työsuojeluvaltuutettu. Lisäksi muillakin työpaikoilla on oikeus valita työsuojeluvaltuutettu.*

*Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa työsuojeluvaltuutettujen valitsemista työpaikoilla ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin vaalin aikaansaamiseksi työpaikalla.*

## **2. Työsuojeluvaltuutetun tehtävien asianmukainen hoitaminen edellyttää aikaa ja todellisia vaikutusmahdollisuuksia**

Toimikunnan ehdotuksessa esitetään, että työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu 31 §:ssä säädettyjen tehtävien hoitamista varten pääosin nykyisin voimassa olevan lain mukaisesti.

Toimikunnan ehdotukseen ei sisälly minimiaikaa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseksi työpaikalla. Minimiajan puuttuminen johtaa käytännössä siihen, että esimerkiksi työkiireiden vuoksi valtuutetun tehtäviä ei ehditä hoitamaan riittävässä määrin. Ehdotuksen mukaan tarpeellista aikaa arvioidaan edelleen myös kohtuullisuusperiaatteella, mikä merkitsee käytännössä työsuojeluvaltuutetun ajankäytön riittämättömyyttä suhteessa tosiasialliseen tarpeeseen. Ajankäyttömääritelmässä ei ole myöskään otettu huomioon työpaikan töiden organisointia kuten esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Tutkimusten mukaan nimenomaan yhteisten työpaikkojen yleistyminen ja töiden ulkoistaminen ovat viime aikoina lisänneet eniten tapaturmariskejä.

Työsuojeluvaltuutettu tulee vapauttaa säännöllisistä työtehtävistään sellaiseksi tarpeelliseksi ajaksi, jonka hän tarvitsee tehtävien hoitamista varten. Valtuutetun ajankäyttömäärää tarkasteltaessa tulisi ottaa huomioon myös työn organisointiin liittyvät tekijät kuten esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käyttö. Lakiin onkin kirjattava kaikkia työpaikkoja velvoittavasti sitova vähimmäisaika työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseksi, joka olisi kuusi tuntia neljän viikon ajanjaksolla. Ohjetta tällaiselle ajattelulle antaa SAK-EK sopimus sekä liittotason sopimusjärjestelyt, joissa on sovitettu tuntimääraisistä miniajankäyttömääristä edellä mainitulla tavalla.

Ehdotuksemme työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä koskevien säännösten kehittämiseksi:

*Työnantajan on vapautettava työsuojeluvaltuutettu 31 §:ssä säädettyjen tehtävien hoitamista varten säännöllisistä työtehtävistä sellaiseksi tarpeelliseksi ajaksi,....*

*Työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten tarvittavaa aikaa määrättäessä on otettava huomioon hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen ulottuvuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä ja töiden*

*organisoinnista johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.*

*Kuitenkin vähimmäisaika työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamiseksi tulee olla vähintään kuusi tuntia neljän viikon jaksossa. Ajankäyttöön ei tule lukea eri työskentelypaikkojen välisiä matka-aikoja eikä tehtävän hoitamiseen lakisääteisesti tai työnantajan aloitteesta kuuluvia kokousaikoja.*

Työsuojeluvaltuutetun vaikutusmahdollisuuksia tulee kehittää. Yhä useammin henkilöstön liialliseen kuormitukseen ei voida enää vaikuttaa tyydyttävällä tavalla pelkästään työpaikan sisäisillä työn järjestelyillä ja työn mitoituksilla. Reunaehdot henkilöstön töiden järjestelyille ja mitoituksille tulevat yhä useammin yrityksen tai muun työyhteisön toiminnan organisoinnista. Mikäli henkilöstön mahdollista ylikuormitusta halutaan ehkäistä ajoissa, tulee henkilöstön kuormitus ottaa tarkasteltavaksi jo toimintoja yleisesti organisoitaessa.

Edellä todettuun liittyen yksinomaan työntekijöiden välisten töiden järjestely ei ole riittävää vaan kuormitusasioita tulisi tarkastella laajemmasta eli toiminnan yleisestä organisoinnista lähtien.

Ehdotuksemme yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden kehittämiseksi on, että:

26 § 4-kohta:

*työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat toiminnan organisointiin, töiden järjestelyyn ja mitoitukseen ja niiden muutoksiin liittyvät asiat;*

### **3. Yhteisten työpaikkojen työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö tarpeen kokonaisuuden hallitsemiseksi**

Yhteisten työpaikkojen osuus on viime vuosina lisääntynyt merkittävästi. Eräinä keskeisinä syinä yhteisillä työpaikoilla tapahtuneille tapaturmille ovat olleet puutteet tai laiminlyönnit työturvallisuuslain 51 §:n edellyttämissä toimintojen yhteensovittamisissa ja tiedonkulussa yhteisellä työpaikalla. Yhteinen työpaikka asettaa omat erityiset haasteensa työsuojelun yhteistoiminnalle, joka on välttämätöntä huomioida uudessa lainsäädännössä.

Toimikunnan ehdotuksessa on poistettu yhteisten työpaikkojen työntekijöiden oikeus valita yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutettu. Kyseisen henkilön valitseminen edellyttää ehdotuksen mukaan aina nimenomaista sopimista yhteisen työpaikan kaikkien työnantajien ja heidän työsuojeluvaltuutettujensa kesken. Mielestämme pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan työsuojeluvaltuutetun tulisi aina lähtökohtaisesti olla yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutettu, mikäli yhteisellä työpaikalla on työturvallisuuslain 6 luvun mukaisia yhteisen työpaikan vaaroja. Laissa nykyään oleva työntekijöiden oikeus valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu ei sekään ole aina johtanut asianomaisten valtuutettujen valintaan. Laissa tulee myös säilyttää yhteisen työpaikan työntekijöiden oikeus valita muun kuin pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa oleva henkilö yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutetuksi.

Ehdotuksen 42 § 1 momentin mukaan yhteisellä työpaikalla toimivan pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan palveluksessa oleva työsuojeluvaltuutettu edustaa vain hänen oman työnantajansa palveluksessa olevia työntekijöitä. Lisäksi ehdotuksessa on nimenomaisesti rajattu ko. työsuojeluvaltuutetun toimintaoikeudet ainoastaan suhteessa hänen omaan työnantajansa nähden. Mielestämme yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutetun tulisi edustaa kaikkia yhteisellä työpaikalla työskenteleviä työntekijöitä työturvallisuuslain 51 §:n tarkoittamissa asioissa. Tällöin hänellä

tulisi olla laissa säädetty oikeus oma-aloitteisesti seurata koko yhteisen työpaikan työoloja sekä tarpeellisessa määrin selvittää työturvallisuuslain 51 §:n velvoitteiden toteumista suhteessa eri työnantajiin ja heidän työntekijöihin. Ongelmia ja epäkohtia havaitessaan yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutetun tulee ensijaisesti olla yhteydessä pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan, elleivät havaitut vaarat tai puutteet aiheuta välitöntä hengen tai terveyden menettämisen vaaraa. Viimeksi mainitussa tilanteessa yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutetulla tulee olla myös oikeus työn keskeyttämiseen kaikkien yhteisellä työpaikalla työtä suorittavien työntekijöiden osalta.

Laissa on todettava yhteisen työpaikan suojeluvaltuutetun osalta, että hänen työnantajansa tulee huolehtia ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin, jotta valtuutetulla on tehtävän hoitamisen edellyttämä ajankäyttöoikeus sekä muutoinkin riittävät toimintaedellytykset. Ylipäänsä yhteisen työpaikan työsuojeluvaltuutetun oikeudet tulee olla linjassa työturvallisuuslain yhteistä työpaikkaa koskevien säännösten kanssa.

Työsuojelupäällikön nimeämisen osalta katsomme, että yhteisillä työpaikoilla, joissa on työturvallisuuslain 6 luvun tarkoittamia vaaratekijöitä ja joissa on osoitettavissa pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja, toimii pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan edustaja yhteisenä työsuojelupäällikkönä. Samoin, mikäli yhteisten vaarojen työpaikalla on osoitettavissa suurin tai muutoin hallitsevassa asemassa oleva työnantaja, tulee tämän toimia yhteisenä työsuojelupäällikkönä.

#### **4. Työsuojelupäällikön osattava ja tiedettävä työsuojeluasioita**

Nykylainsäädännön mukainen työsuojelupäällikön rooli on käytännössä jäänyt pelkästään nimelliseksi. Työsuojelupäälliköillä ei useinkaan ole perehtyneisyyttä työsuojelukysymyksiin tai erityisiä intressejä työpaikan työsuojelukysymysten kehittämiseksi. Tämä johtuu mm. siitä, että työsuojelupäälliköillä ei useinkaan ole sellaista asemaa ja toimintamahdollisuuksia työnantaja-organisaatiossa, että heillä olisi tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa työsuojeluasioiden huomioon ottamiseen organisaation päätöksenteossa aina suunnittelusta päätösten toteuttamiseen ja seurantaan saakka. Nykyisessä lainsäädännössä ei työsuojelupäällikön osalta ole edellytetty yleispiirteistä tarkempia pätevyysvaatimuksia. Käytännössä pätevyysvaatimuksen tulee mielestämme tarkoittaa, että työsuojelupäälliköiltä lakitasolla edellytetään vähintään tietyn työsuojelun peruskoulutussisällön osaamista joko näyttökokeella tai muutoin. Nykyinen tilanne, jolloin henkilöstöä edustavia työsuojeluvaltuutettuja koulutetaan lain mukaisesti työsuojeluasioihin, mutta työsuojelupäälliköille lakitasolla ei ole säädetty mitään koulutusvelvollisuutta, on omiaan hankaloittamaan käytännön työsuojelun yhteistoimintaa työpaikoilla. Toimikunnan ehdottama säännös, että työsuojelupäällikön tulee olla riittävän pätevä ja hänellä on oltava riittävän hyvä perehtyneisyys, ei tarkoita työnantajan velvollisuutta huolehtia asianmukaisesta koulutuksesta.

Työympäristödirektiivin (89/391/ETY) mukaan työpaikalla vastuuhenkilöiksi nimetyiltä henkilöiltä edellytetään tarvittavia kykyjä (7 artikla 5 kohta). Jäsenvaltioita veloitetaan vahvistamaan edellä tarkoitettua tarvittavat kyvyt ja taidot (8 kohta). Suomen lainsäädäntö ei mielestämme tältä osin täytä direktiivin yksityiskohtaisia vaatimuksia.

Ehdotuksemme työsuojelupäällikköä koskevien säännösten uudistamiseksi toimikunnan ehdottaman lisäksi:

*Työsuojelupäälliköllä tulee olla sellainen asema ja toimintamahdollisuudet organisaatiossa, että hänellä on tosiasiallinen mahdollisuus toimia tehtäviensä hoitamiseksi.*

*Työnantajan on huolehdittava, että työsuojelupäällikkö saa koulutusta tehtäviinsä. Koulutuk-*

*sen tulee sisältää työpaikan oloihin nähden tarpeelliset tiedot työsuojelusäännöksistä, ennalta ehkäisevistä toimintamalleista sekä työolojen arviointiin perustuvasta turvallisuuden hallinnasta. Koulutuksesta ei saa aiheutua kustannuksia työsuojelupäällikölle.*

## 5. Erinäiset heikennykset

Toimikunta ehdottaa poistettavaksi nyt laissa olevan työsuojeluviranomaisen oikeuden esittää asianosaisille ja todistajille kysymyksiä. Työsuojelurikoksiin liittyvät asia ovat lähes aina sekä tosiasiasikoiltaan että vastuusuhteiltaan vaikeita. Työturvallisuuslain nojalla on annettu kymmeniä alemman asteisia ala- ja laitekohtaisia erityissäännöksiä ja lisäksi työsuojelupiirien omaan valvontatoimintaan liittyvän neuvonnan myötä on olemassa runsaasti lisäohjeistusta työsuojeluvaatimuksista. Tuomioistuinkäsittelyyn menee työririkoksiksi katsottavista tapauksista hyvin vähäinen määrä, joten varsinkaan pienemmissä tuomioistuimissa tuomioistuinten jäsenten asiantuntemus työrikosasioista ei kokemuksen puuttuessa ole paras mahdollinen. Riittävän asiantuntemuksen ja tosiasiatiedon hallitsemiseksi on mielestämme tarpeen säilyttää nykyisin laissa oleva työsuojeluviranomaisen kyselyoikeus asianosaisilta ja todistajilta. Nykyistä säännöstä ei saa heikentää missään määrin.

Toimikunta ehdottaa, että varavaltuutetun kouluttautumisoikeus (33 §) alkaa vasta sitten, kun tämä astuu varsinaisen valtuutetun sijaan hoitamaan valtuutetun tehtäviä. Näin ei ole tehty nykyisessä valvontalaissa. Työsuojelua koskevissa sopimuksissa asiasta on pääsääntöisesti sovittu päinvastoin, eli varavaltuutetun koulutusoikeus alkaa heti valituksi tulemisen jälkeen. Edellytämme nykytilanteen säilyttämistä. Tältä osin viittaamme myös sopimuskäytäntöihin, jotka perustuvat keskusjärjestötason sopimuksiin.

## 6. Jatkotoimenpiteitä tarvitaan

Toimikunta ei ole esittänyt lainsäädännöllisiä kehittämisehdotuksia työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun irtisanomissuojan, ansionmenetyksen korvaamisen, työsuojeluvaltuutettujärjestelmän kehittämisen (esim. alue- tai toimialavaltuutettu) eikä jo laajalti käytössä olevan työsuojeluasiamiesjärjestelmän osalta. Edellä olevien asioiden ohella haluamme jatkovalmistelua myös toimikunnan yhteistoimintaa koskevan työpaikkakäsitteen osalta.

Jatkotoimeksiannon sisällön osalta toteamme, että siihen ei tule tässä vaiheessa sisällyttää yhteisösakon toimivuuden seurantaa ja arviointia. Yhteisösakko on vasta äskettäin ulotettu koskemaan työturvallisuusrikoksia. Näin ollen tilastollisesti luotettavan ja tapausmäärältään riittävän laajan selvitysaineiston kertyminen kestää useita vuosia. Edelleen yhteisösakon ottaminen tai sen käyttöön ottamisen harkitseminen osaksi rikosoikeudellista seuraamusjärjestelmää on muillakin oikeudenaaloilla vallitseva käytäntö eikä vain työrikoksissa.

Sen sijaan jatkotoimeksiannossa olisi tullut nimenomaisesti keskittyä ns. perinteisen seuraamusjärjestelmän kehittämiseen. Seuraamusjärjestelmän osalta tulisi selvittää, millä tavalla sen reagointinopeutta selviin ja olennaisiin puutteisiin työturvallisuustasossa saadaan lisättyä. Toisaalta tulisi selvittää onko nykyinen työturvallisuusrikosten seuraamustaso oikeudenmukaisella tasolla suhteessa muihin oikeuden aloihin ja suhteessa siihen, mikä merkitys laiminlyönneillä on kansalaisten oikeusturvan kannalta. Yhteistoiminnan toimivuuden kannalta tulisi selvittää, onko valvontalain yhteistoimintavelvoitteen rikkominen kriminalisoitava kuten on yhteistoiminnasta yrityksissä annettussa laissa säädetty.



- 2004: 1 Valtioneuvoston periaatepäätös huumausainepoliittisesta toimenpideohjelmasta vuosille 2004-2007.  
ISBN 952-00-1474-8
- 2 Statsrådets principbeslut om ett åtgärdsprogram för narkotikapolitiken 2004-2007.  
ISBN 952-00-1475-6
- 3 Valtioneuvoston periaatepäätös. Työterveys 2015. Työterveyshuollon kehittämislinjat.  
ISBN 952-00-1484-5
- 4 Statsrådets principbeslut. Hälsa i arbetet 2015. Utvecklingslinjer för företagshälsovården.  
ISBN 952-00-1485-3
- 5 Government Resolution. Occupational Health 2015. Development Strategy for Occupational Health Care.  
ISBN 952-00-1488-8
- 6 Varhaiskasvatuksen laatu on osaamista ja vuorovaikutusta. Varhaiskasvatuksen laadunhallinnan ja ohjauksen kehittämishankkeen julkaisu. Toim. Risto Ruokolainen, Kirsi Alila.  
ISBN 952-00-1496-9
- 7 Alkoholiohjelma 2004-2007. Yhteistyön lähtökohdat 2004.  
ISBN 952-00-1517-5
- 8 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonala vuonna 2003.  
ISBN 952-00-1522-1
- 9 Den sociala tryggheten i Finland år 2003.  
ISBN 952-00-1523-X
- 10 Finnish Social Protection in 2003.  
ISBN 952-00-1524-8
- 11 Kaija Hasunen et al. Lapsi, perhe ja ruoka. Imeväis- ja leikki-ikäisten lasten, odottavien ja imettävien äitien ravitsemussuositus. 3. uus. p.  
ISBN 952-00-1528-0
- 12 Hannele Palosuo et al. Eriarvoisuus ja terveystoiminta. Kokemuksia sosioekonomisten terveyserojen kaventamisesta Ruotsissa, Englannissa ja Hollannissa.  
ISBN 952-00-1533-7
- 13 Lastenneuvola lapsiperheiden tukena. Suuntaviivat lastenneuvolatoiminnan järjestämisestä kunnille.  
ISBN 952-00-1535-3
- 14 Juhani Iivari. Sosiaalisten luottojen takaisinmaksu. Sosiaalisten luottojen vaikuttavuus- ja kokonaisarvioinnin seurantatutkimus.  
ISBN 952-00-1538-8
- 15 Tarja Heino et al. VEPpi on tehnyt tehtävänsä, VEPpi saa mennä. Verkostoituvat erityispalvelut (VEP) -hankkeen loppuraportti.  
ISBN 952-00-1550-7
- 16 Government Resolution on a Drug Policy Action Programme in Finland 2004-2007.  
(Julkaistaan ainoastaan verkossa [www.stm.fi](http://www.stm.fi))  
ISBN 952-00-1553-1
- 17 Laadunhallinnan perusteita ja menetelmiä varhaiskasvatuksessa. Toim. Kirsi Alila, Sanna Parrila.  
ISBN 952-00-1554-X
- 18 Alkoholiprogrammet 2004-2007. Utgångspunkter för samarbetet 2004.  
ISBN 952-00-1558-2
- 19 Työsuojelun valvontakitoimikunnan mietintö.  
ISBN 952-00-1574-4